

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SEHATI MAKMUR ABADI BELITANG OKU TIMUR

Iin Afrina

STIE Trisna Negara, OKU Timur

Email : iinafrina@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur adalah bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur. Hipotesis yang diajukan adalah Adanya pengaruh yang kuat antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $r = 0,604$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata $0,604$ terletak antara $0,600 - 0,799$ yang termasuk pada korelasi kuat. Kemudian untuk menjawab uji hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya mempunyai hubungan atau tidak, maka di uji dengan uji hipotesa dan didapat t hitung = $2,143$. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n - 2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai t hitungnya $2,143$ lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu = $1,860$, dengan demikian berarti (H_0) dapat diterima dan (H_a) ditolak.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan harus selalu menerapkan fungsi – fungsi manajemen. Pengaplikasian fungsi – fungsi manajemen yang lengkap dapat memberikan jalan bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salahh satu fungsi – fungsi manajemen adalah pengawasan. Oleh karena itu Untuk mencapai kemajuan-kemajuan yang sesuai dengan yang diharapkan di dalam suatu organisasi, organisasi harus terus berbenah dan terus berusaha bagaimana organisasinya bisa sejajar dengan organisasi lain dan mempunyai karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan dapat diandalkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka salah satunya yaitu memberikan pengawasan kepada karyawan maupun pimpinan sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan benar-benar adil dalam kelancaran usahanya. Pengawasan tersebut dapat berupa pendekatan, motivasi dan arahan yang perlu dilakukan pimpinan, dan cara lain untuk mengawasi karyawan nya harus mengetahui motif dan cara yang diinginkan karyawan, karena seseorang mau bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari, kebutuhan materi dan non materi.

Permasalahan Dan Ruang Lingkup Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah “. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur ”.

Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian adalah pimpinan dan seluruh karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur.

2. Ruang Lingkup Permasalahan

Ruang lingkup masalah hanya dibatasi mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Ruang Lingkup Daerah Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur.

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur serta menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kegunaan Penelitian

Bagi Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur sebagai masukan dalam pemecahan permasalahan dimasa yang akan datang serta memberikan informasi kepada pimpinan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan alternatif yang dapat digunakan untuk perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang.

2. LANDASAN TEORI

Pengawasan

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Pengawasan merupakan fungsi terakhir manajemen setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penyusunan tenaga kerja serta pemberian perintah. Pengawasan yang dilakukan manajer mempunyai hubungan dalam usaha penyelamatan jalannya kegiatan perusahaan kearah tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien.

Menurut M. Manullang (2011, hlm : 172) pengertian pengawasan adalah :

“ Merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana”.

Sedangkan menurut GR. Terry (2011, hlm : 166) adalah sebagai berikut :

“ Pengawasan adalah suatu proses dasar untuk mendapatkan suatu yang identik dan apa saja yang diawasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, pada umumnya pengawasan mempunyai 3 (tiga) hal pokok yaitu :

1. Adanya proses kegiatan
2. Proses kegiatan harus diawasi dan harus dilaksanakan
3. Adanya tujuan yang akan dicapai.

Jadi pengawasan berarti suatu kegiatan menilai dan mengoreksi, agar kegiatan tersebut sesuai dengan rencana dan tujuan semula.

Dalam melaksanakan kegiatan pengawasan seorang manajer mengadakan pencocokkan dalam mengusahakan supaya kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tujuan yang diharapkan..

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap disiplin.

Dalam meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan. Kedisiplinan perusahaan baik apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran disiplin peraturan-peraturan hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya menaati peraturan- perusahaan dan norma-norma

perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran disiplin.

Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit bagi

suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan bagi suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama pembinaan disiplin adalah untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi perusahaan, sesuai dengan tujuan perusahaan yang bersangkutan antara lain :

1. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
2. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
3. Mampu meningkatkan prestasi kerja yang tinggi, sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Dapat mematuhi dan menepati segala peraturan dan kebijakan Ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
5. Dapat menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan dan tugas yang diberikan.
6. Dapat bertindak dan bersikap sopan santun terhadap masyarakat.

Dengan demikian pentingnya menanamkan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan terutama dalam peningkatan prestasi kerja karyawan atau karyawan. Dan bagi karyawan atau karyawan yang melanggar dapat diberikan sanksi-sanksi disiplin yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah di mana mereka bekerja.

Kerangka Konseptual

Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pengawasan yang dilakukan mempunyai hubungan dalam usaha penyelamatan jalannya kegiatan perusahaan maupun pemerintahan kearah tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien. Dalam fungsi-fungsi manajemen, pengawasan merupakan fungsi terakhir setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penyusunan tenaga kerja serta pemberian perintah.

Menurut M. Manullang (2011, hlm : 172) pengertian pengawasan adalah :

“ Merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana”.

Sedangkan pengertian karyawan menurut Malayu SP. Hasibuan (2010, hlm:248) adalah:

“. Orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu, karyawan

terdiri dari manajerial dan operasional ”.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk dapat meningkatkan kelancaran usahanya maka pimpinan harus dapat melaksanakan pengawasan yang efektif. Kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada bagaimana cara karyawannya bekerja. Perilaku disiplin yang berasal dari diri pribadi karyawan masing-masing dirasa lebih efektif dari pada rasa terpaksa karena mengikuti aturan-aturan yang berlaku dan dibuat oleh organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari kegiatan penelitian. Data dikumpulkan dari responden dengan wawancara atau mengisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.

2. Data Sekunder

Yaitu suatu data yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Pengumpulan Dan Pengolahan Data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai macam literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur.

b. Quisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur.

c. Interview

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung peneliti dengan pimpinan dan karyawan yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan tidak menggunakan angka-angka sebagai dasar pertimbangan, tetapi dengan menggunakan kalimat-kalimat yang menjelaskan tentang keadaan Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur.

Pembahasan

Alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah menggunakan rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu :

$$r = \frac{1,708}{0,797}$$

(Anto Dajan, 2008 : hlm 376)

Keterangan :

$$\frac{1,708}{0,797} = \text{Jumlah}$$

r = Koefisien korelasi antara x dan y

X = Variabel Pengawasan (variabel bebas)

Y = Variabel Disiplin Kerja (variabel terikat)

n = Banyaknya sample

X² = Hasil kuadrat variabel bebas

Y² = Hasil kuadrat variabel terikat

Xy = Hasil perkalian antara variabel bebas dan terikat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara Pengawasan (x) dan disiplin kerja karyawan (y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2009 : hlm. 183)

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara pengawasan (x) dengan disiplin kerja (Y) maka harus mengetahui kadar presentase (%) dengan menggunakan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%.$$

Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus :

$$100\% - KP$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dapat atau tidaknya diterima, maka penulis menggunakan rumus :

$$t = \frac{1,708}{0,797}$$

(Riduwan, 2010 hlm : 229)

Keterangan :

t = Pengujian koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

“ t ” dapat dicari dengan melihat tabel “ t ” dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2), apabila $t > t (n - 2)$ maka H_a di terima dan H_o di tolak tetapi apabila $t < t (n - 2)$ maka H_a di tolak dan H_o di terima.

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarakan kepada responden, ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut :

- a. Alternatif jawaban A di beri score 3
- b. Alternatif jawaban B di beri score 2
- c. Alternatif jawaban C di beri score 1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Untuk analisa ini dipergunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah awalnya yaitu tabel yang diperoleh dari jawaban angket penelitian mengenai pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur. Dengan demikian langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 2. Variabel (X) Pengawasan

RESPONDEN	NOMOR PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1.	2	3	2	2	2	11
2.	3	1	3	2	3	12
3.	2	2	3	2	1	10
4.	3	3	3	3	2	14
5.	3	3	2	3	1	12
6.	3	3	3	1	2	12

7.	3	3	3	3	2	14
8.	1	2	3	1	2	9
9.	2	2	2	3	1	10
10.	1	1	2	3	1	8
Jumlah						112

Sumber : Data Diolah

Tabel 3. Variabel (Y) Disiplin Kerja Karyawan

RESPONDEN	NOMOR PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1.	3	1	3	3	3	13
2.	3	3	2	2	2	12
3.	2	3	1	3	1	10
4.	3	3	2	3	2	13
5.	3	3	1	1	1	9
6.	2	1	3	3	1	10
7.	3	2	1	3	2	11
8.	3	2	1	1	2	9
9.	2	2	2	1	1	8
10.	3	1	2	1	2	9
Jumlah						104

Sumber : Data Diolah

Tabel 4. Korelasi Variabel X (Pengawasan) dan Variabel Y (Disiplin Kerja)

No.	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	11	13	121	169	143
2	12	12	144	144	144
3	10	10	100	100	100
4	14	13	196	169	182
5	12	9	144	81	108
6	12	10	144	100	120
7	14	11	196	121	154
8	9	9	81	81	81
9	10	8	100	64	80
10	8	9	64	81	72
JUMLAH	112	104	1290	1110	1184

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= 10 & X^2 &= 1.290 \\X &= 112 & Y^2 &= 1.110 \\Y &= 104 & X.Y &= 1.184\end{aligned}$$

Kemudian nilai – nilai diatas dimasukkan kedalam rumus koefisien Korelasi sebagai berikut :

Koefisien Korelasi

$$r = \frac{1,708}{0,797}$$

$$r = 0,604$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan statistik diperoleh $r = 0,604$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata terletak pada jarak antara $0,600 - 0,799$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

Untuk mengetahui kadar persentase antara Variabel X dan kadar prosentase Variabel Y. Maka menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r &= 0,604 \\r^2 &= 0,365 \\Kp &= r^2 \times 100\% \\Kp &= (0,365) \times 100\% \\Kp &= 36,50 \%\end{aligned}$$

Dengan diketahuinya kadar prosentase pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan = 36,50%, berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang OKU Timur adalah $100\% - Kp (100\% - 36,50\%)$ yaitu ada 63,50 %.

$$t = \frac{1,708}{0,797}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$\begin{aligned}t &= (n - 2) = t_{0,05} (n - 2) \\&= t_{0,05} (10 - 2) \\&= t_{0,05} (8)\end{aligned}$$

$t = 1,860$ Dari t tabel terlampir

$$r = 0,604$$

$$r^2 = 0,365$$

$$t = \frac{1,708}{0,797}$$

$$t = \frac{1,708}{0,797}$$

$$t = \frac{1,708}{0,797}$$

$$t = \frac{1,708}{0,797}$$

$$t = 2,143$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 2,143. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n - 2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai t hitungnya 2,143 lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu = 1,860, dengan demikian berarti (H_0) dapat diterima dan (H_a) ditolak.

Ini mempunyai arti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur adalah kuat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Korelasi antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat, karena di peroleh angka $r = 0,604$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,604 terletak antara 0,600 – 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang rendah antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860 sedangkan (t) hitung = 2,143 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung $>$ (t) tabel atau (t) hitung lebih besar dari t tabel), sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_0 ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

Saran

Koperasi Sehati Makmur Abadi Belintang OKU Timur sebaiknya melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap karyawannya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan serta kerjasama antar teman kerja perlu ditingkatkan demi tercapainya kesejahteraan bersama.

DAFTAR RUJUKAN

Basu Swastha, *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta : Liberty, 2008

Garaika, *The Journal of Entrepreneurship Education* 22, (ISSN 15282651, 10988394, 2019.

H. Margahana, Garaika, *Internal Journal of Entrepreneurship* 23, 2019.

Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bandung : Bumi Aksara, 2011

....., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2010

Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, Alfabeta, Bandung : 2010

Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2011

Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada, 2011

Veithzal Riva'i, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010