

## **PENGARUH KOMITMEN PIMPINAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GERAHA KERINDO UTAMA JAKARTA**

**Ismail Razak 1)**

**1). Program Studi Manajemen UNKRIS**

**Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur**

**Email : Ismailrazak.zain@gmail.com**

**Mohamad Idham Maulani 2)**

**2). Mahasiswa Program Studi Manajemen UNKRIS**

**Abstract:** The aim of this study was to analyze the influence of commitment of leaders and work ethic on the employee performance of PT. Geraha Kerindo Utama, Jakarta. Secondary data was obtained from PT. Geraha Kerindo Utama, while primary data was obtained from employee of PT. Geraha Kerindo Utama through admission filling of questionnaire by using scale of Likert. In this study, simple random sampling method was used and data analysis method was simple linear regression and multiple linear regression. The results of this study indicated that commitment of leaders and work ethic positively and significant influenced the employee performance of PT. Geraha Kerindo Utama. The conclusion of this study is that commitment of leaders was dominant than work ethic in influencing the employee performance of PT. Geraha Kerindo Utama.

**Kata kunci:** Komitmen, etika kerja dan kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Dewasa ini suatu perusahaan dapat bertahan di dalam menghadapi persaingan yang semakin besar dan dapat berkembang dengan efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai tujuan, apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan modal penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu manusia memiliki peranan penting di dalam menjalankan perusahaan, betapapun canggihnya teknologi yang dimiliki.

PT. Geraha Kerindo Utama adalah anak perusahaan Kompas Gramedia. PT. Geraha Kerindo Utama adalah produsen spesialis dalam mengkonversi kertas tisu, seperti tisu wajah, roll, serbet, dan handuk dengan merek Tessa, Multi, Dynasty, dan

produk popok baru Preemo dengan pangsa pasar di Indonesia mencapai 52%.

Untuk menghasilkan kualitas produk berstandar internasional, dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen pimpinan yang tinggi didukung etika kerja yang baik, sehingga kinerja individu karyawan meningkat. Mengingat betapa pentingnya komitmen pimpinan karyawan yang tinggi dengan didukung etika kerja yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dipandang perlu untuk dibahas mengenai pengaruh komitmen pimpinan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama, Jakarta.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen pimpinan

dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama, Jakarta

## LANDASAN TEORI

### Komitmen Pimpinan

Pengertian Komitmen Pimpinan; Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama (Timpe;2002). Robbins dan Judge (2007), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi dan tujuan-tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Bila dikaitkan dengan pendapat Choi dan Behling (1997), yang dikutip oleh Pasaribu (2009), mengenai komitmen pimpinan puncak, bahwa tanggung jawab TQM dalam organisasi tergantung pada banyak pihak. Hal ini pimpinan puncak tidak bekerja sendiri, tetapi harus berkerjasama dengan orang lain atau bawahannya. Kerjasama harus ditunjukkan melalui keterlibatan pimpinan puncak dalam melaksanakan tugas pokoknya, dengan mengarahkan, mempengaruhi, mendorong bawahan kearah berbagai tujuan dalam organisasi.

Jenis Komitmen Organisasi; Alien dan Meyer (1993), yang dikutip oleh Pangestu (2014), bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) terdiri dari tiga yaitu: "*continuance commitment, affective commitment, dan ormatif commitment*". Yang dimaksudkan dengan *continuance commitment* adalah pribadi seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena ketidakmampuan mengupayakan jenis pekerjaan yang lain. Dan *affective*

*commitment* adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena kesesuaian dan keinginannya, sementara *normative commitment* merujuk pada perasaan kewajiban seseorang untuk tetap pada suatu organisasi karena adanya tekanan atau daya tarik.

Faktor Penentu Komitmen; Menurut Porter (1982), yang dikutip oleh Pangestu (2014) terdapat beberapa faktor penentu komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu; 1). Komitmen dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam lingkup pekerjaan itu sendiri yang disebut faktor organisasi. Faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap kuLerhasilan tugas yang diemban. 2). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja yang disebut factor non-organisasi. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan di tempat lain, komitmen pekerja pada organisasinya cenderung semakin rendah. 3). Komitmen pekerja pada organisasinya dipengaruhi oleh factor karakteristik diri pekerja. Faktor ini membentuk komitmen inisial, yaitu komitmen awal yang timbul pada saat pekerja baru saja mulai masuk sebagai anggota organisasi.

### Etika Kerja

Pengertian Etika Kerja; Menurut Maryanto, *et al* (2001), di Indonesia, etika menjadi kesusilaan karena sila berarti dasar, kaidah, atau aturan. Siagian (2003) mengartikan etika kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berarti etika kerja merupakan nilai-nilai atau norma-norma moral yang menjadi pegangan seseorang atau sekelompok orang dalam mengatur tingkah laku. Etika kerja dipandang sebagai koreksi dari prinsip-prinsip atau pandangan moral tentang berbagai tindakan yang dapat atau yang tidak dapat diterima mengenai suatu kegiatan seseorang atau sekelompok orang. Dengan kata lain, etika kerja diatikan sebagai perangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku seseorang atau sekelompok orang.

Jenis Etika Kerja : 1). Etika umum; Etika umum berkaitan dengan bagaimana manusia mengambil etis, teori-teori etika dan prinsip-prinsip moral dasar yang mengambil pegangan bagi manusia dalam bertindak, serta pedoman dalam menilai baik atau buruk suatu tindakan. Etika umum digolongkan dalam ilmu pengetahuan yang membahas mengenai pengertian umum dan teori-teori. 2). Etika khusus; Etika khusus berkaitan dengan penerapan prinsip-prinsip moral dasar dalam kehidupan yang khusus. Etika khusus dibedakan menjadi dua, yaitu individual dan etika sosial. 3). Etika individual, berkaitan kewajiban dan sikap manusia terhadap dirinya sendiri. 4). Etika sosial, berkaitan dengan kewajiban, sikap, dan pola perilaku manusia dengan manusia yang lain. Etika sosial mencakup etika profesi dan etika bisnis.

Prinsip Etika Kerja; 1). Tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, terhadap dampak ke masyarakat umum. 2).

## METODE PENELITIAN

### Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari PT. Geraha

Keadilan, tidak melanggar hak orang lain. 3). Ekonomi berkode etik.

### Kinerja

Pengertian Kinerja; Menurut Miner (1988), kinerja adalah ukuran dan penilaian perilaku pegawai yang nyata di tempat pekerjaan. Menurut Simamora (1995), kinerja adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Mangkunegara (2006), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai penilaian perilaku nyata seorang karyawan dalam bekerja melalui prestasi kerja yang dihasilkannya sesuai dengan peranan dan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja; Menurut Minner (1988), ada tiga faktor yang menentukan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut; 1). Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu. 2). Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. 3). Waktu kerja (*time of work*), yaitu waktu kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Kerindo Utama, sedangkan data primer diperoleh dari para karyawan PT. Geraha Kerindo Utama melalui pengisian daftar pertanyaan (kuesioner) dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert yang digunakan adalah Sangat Setuju dengan bobot 5, Setuju dengan bobot 4, Netral dengan bobot 3, Tidak Setuju

dengan bobot 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan bobot 1.

Populasi karyawan PT. Geraha Kerindo Utama sebanyak 100 orang pada tahun 2015, penentuan jumlah responden sebagai sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2004), dengan batas kesalahan yang diinginkan sebesar 10%, diperoleh jumlah responden sebanyak 50 orang sebagai responden.

Selanjutnya, metode pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana (*simple random sampling*), yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Razak, *at al*, 2011; Sugiyono, 2013). Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama sebagai responden diberikan daftar pertanyaan (*questionnaires*).

**Metode Analisis Data**

Untuk menganalisis pengaruh komitmen pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama digunakan metode analisis regresi linear sederhana (*simple linear regression*), yaitu sebagai berikut;

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 \dots\dots\dots (1)$$

di mana;

- Y = Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub>= Komitmen pimpinan
- α<sub>1</sub> = Konstanta
- β<sub>1</sub> = Koefisien regresi

Untuk menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama digunakan metode analisis regresi linear sederhana (*simple linear regression*), yaitu sebagai berikut;

$$Y = \alpha_2 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots (2)$$

di mana;

- Y = Kinerja karyawan
- X<sub>2</sub>= Etika kerja
- α<sub>2</sub> = Konstanta
- β<sub>2</sub> = Koefisien regresi

Untuk menganalisis pengaruh komitmen pimpinan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama digunakan metode analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*), yaitu sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots (3)$$

di mana;

- Y = Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub>= Komitmen pimpinan
- X<sub>2</sub>= Etika kerja
- α = Konstanta
- β<sub>i</sub> = Koefisien regresi (i = 1 dan 2)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Identitas Responden; Dari 50 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 64%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 36%.

Dari 50 responden, yang berusia antara 19 hingga 27 tahun sebanyak 9 orang atau 18%, yang berusia antara 28 hingga 35 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, yang berusia antara 36 hingga 43 tahun sebanyak 13 orang atau 26%, sedangkan yang berusia antara 43 hingga 58 tahun sebanyak 16 orang atau 32%.

Dari 50 responden, yang berpendidikan diploma (D3) sebanyak 18 orang atau 36%, yang berpendidikan sarjana sebanyak 21 orang atau 42%, sedangkan yang berpendidikan magister sebanyak 11 orang atau 22%.

Dari 50 responden, masa kerja 1 hingga 3 tahun sebanyak 10 orang atau 20%, masa kerja lebih dari 3 hingga 7 tahun sebanyak 18 orang atau 36%, masa kerja lebih dari 7 hingga 15 tahun sebanyak 13 orang atau 26%, dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 9 orang atau 18%.

Dengan demikian, sebagian besar karyawan PT. Geraha Kerindo Utama berjenis kelamin laki-laki yang berusia 43 hingga 58 tahun dengan pendidikan lulus perguruan tinggi, dan masa kerja 3 hingga 7 tahun.

### **Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama**

Pengaruh komitmen pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama dapat dilihat melalui regresi linear sederhana, yaitu sebagai berikut;

$$Y = 5.166 + 0,913^{***} X_1$$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,796, artinya komitmen pimpinan memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama sebesar 79,6%, sedangkan sisanya sebesar 20,4% disumbangkan oleh faktor lainnya, seperti etika kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

Komitmen pimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% sesuai dengan hipotesis. Koefisien komitmen pimpinan sebesar 0,913, artinya setiap kali ada perbaikan komitmen pimpinan diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama sebesar 0,913 kali atau sebaliknya.

### **Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama**

Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama dapat dilihat melalui regresi linear sederhana, yaitu sebagai berikut;

$$Y = 9,114 + 0,865^{***} X_2$$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,656, artinya etika kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama sebesar 65,6%,

sedangkan sisanya sebesar 34,4% disumbangkan oleh faktor lainnya, seperti komitmen pimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% sesuai dengan hipotesis. Koefisien etika kerja sebesar 0,865, artinya setiap kali ada perbaikan etika kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama sebesar 0,865 kali atau sebaliknya.

### **Pengaruh Komitmen Pimpinan dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama**

Pengaruh komitmen pimpinan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama dapat dilihat melalui regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut;

$$Y = 2,871 + 0,740 X_1^{***} + 0,213 X_2$$

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 98,62, artinya secara bersama-sama komitmen pimpinan dan etika kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama. Model analisis dapat digunakan dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,808, artinya komitmen pimpinan dan etika kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% disumbangkan oleh faktor lainnya, seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

Komitmen pimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama. Koefisien komitmen pimpinan sebesar 0,740, artinya setiap kali ada perbaikan komitmen pimpinan diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT.

Geraha Kerindo Utama sebesar 0,740 kali atau sebaliknya dengan asumsi etika kerja tidak berubah.

Etika kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama. Koefisien etika kerja sebesar 0,213, artinya setiap kali ada perbaikan etika kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama sebesar 0,213 kali atau sebaliknya dengan asumsi komitmen pimpinan tidak berubah.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama. Perbaikan komitmen pimpinan diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama, hal ini dikarenakan oleh ada pernyataan bahwa karyawan dapat melaksanakan pekerjaan ekstra selain pekerjaan yang sudah ditentukan untuk keberhasilan perusahaan, karyawan bangga karena merupakan bagian dari perusahaan, karyawan senang bekerja di perusahaan ini, karyawan sangat peduli dengan perkembangan perusahaan, karyawan setia terhadap perusahaan, karyawan tidak berminat pindah pekerjaan, karyawan menganggap kebijakan pimpinan sesuai dalam upaya mengembangkan perusahaan, karyawan menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang karyawan pegang dengan nilai-nilai yang dilaksanakan perusahaan, dan karyawan memiliki motivasi memberikan kontribusi yang berarti untuk perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbaikan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama. Perbaikan etika kerja diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama, hal ini dikarenakan

oleh ada pernyataan bahwa karyawan berusaha mentaati peraturan perusahaan dalam bekerja, karyawan selalu bersikap sopan dan ramah terhadap sesama teman kerja, karyawan mematuhi perintah atasan, dan karyawan bersedia mengembangkan kerjasama dengan sesama teman kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Secara sendiri-sendiri, setiap kali ada perbaikan komitmen pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama. Demikian pula dengan etika kerja, setiap kali ada perbaikan etika kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama. Secara bersama-sama, setiap kali ada perbaikan komitmen pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama, namun setiap kali ada perbaikan etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama.

Perbaikan komitmen pimpinan merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama jika dibandingkan dengan perbaikan etika kerja. Dengan demikian, perbaikan komitmen pimpinan menjadi faktor paling utama dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama, walaupun perbaikan etika kerja juga meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan PT. Geraha Kerindo Utama sebaiknya memperhatikan perbaikan etika kerja karyawan. Upaya perbaikan etika kerja

dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas serta waktu kerja karyawan melalui transparansi, komunikasi yang baik dan jujur, tercipta suasana kerja yang nyaman dan aman, dan pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan.

Perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan PT. Geraha Kerindo Utama mempertahankan kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan komitmen pimpinan, mengingat dari hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen pimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Forsyth, D.R. 2005. A Taxonomy of Ethical Ideology. *Journal of Personality and Social Psychologi*. Vol. 39, pp.175-184.
- Hadari, N. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Hani, T.H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, S.P.M. 2005. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Ivancevich, M.J & Matterson, J.H. 1987. *Organization Behavior and Management*. Texas. Business Publishing.
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Merihot, T.E.H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Grasinsos.
- Minner, J.B. 1988. *Organization Behavior: Performance and Productivity*. Random House, Inc.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Pangestu, A.A. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Pasaribu, H. 2009. Pengaruh Komitmen, Persepsi, dan Penerapan Pilar Dasar Total Quality Management terhadap Kinerja Managerial (Survey pada BUMN Manufaktur di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.11, No.2, November. 2009, hal; 65-75.
- Prawiro, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE.
- Razak, I, Junaidi, A, & Hakim, L. 2012. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Robin, S.F. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta. PT. Prahallindo.
- Sadili, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Shaub, M.K, Don, W.F, dan Munter, P. 1993. The Effects of Auditor's Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5, pp. 145-169.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke-1. Bandung. Penerbit Alfabeta.

- Suryadi, A. 2002. *Pendidikan, Investasi Sumber Daya Manusia, dan Pembangunan*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Tempe, A.D. 1992. *Kinerja*. Jakarta. PT. Gramedia Asri Media.
- Timpe. 2002. *Memimpin Manusia*. Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis. Jakarta. PT. Gramedia Asri Media.
- Umar, H. 2004. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wiley, C. 1998. Reexamining Perceived Ethics Issues and Ethics Roles Among Employment Managers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 17, pp. 147-161.