

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BUMI MEKAR HIJAU
OGAN KOMERING ILIR**

SKRIPSI



Nama : Yupi Algita

NIM : 212016180

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhamadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Bumi Merkar Hijau Kabupaten
Ogan Komering Ilir

Nama : Yupi Algita

NIM : 212016180

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

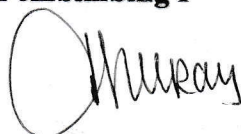
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I



Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

Pembimbing II



Ahmad Adi Arifai, SE, MM

NIDN : 0215117901

Mengetahui

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Zalcha Trihandayani S.E., M.Si

NIDN : 022905750

PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Yupi Algita
NIM : 212016180
Konsentrassi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi :Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTt Bumi
Mekar Hijau Ogan Komering Lilir

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 di Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020




Yupi Algita

ABSTRAK

Yupi Algita/212016180/2020/Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Kabupaten Ogan Komering Ilir/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Kabupaten Ogan Komering Ilir. Populasi penelitian di PT. Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir ini adalah 150 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 60 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 1,084 + 0,318X_1 + 0,318X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (9,770) > F_{tabel} (3,159)$ dengan Signifikan $0,000 \leq sig \alpha = 0,10$. Secara parsial diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,600) > t_{tabel} (1,672)$ dengan signifikan $t_{hitung} 0,012 \leq sig t_{tabel} 0,10$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,101) > t_{tabel} (1,672)$ dengan signifikan $t_{hitung} 0,040 \leq sig t_{tabel} 0,10$.

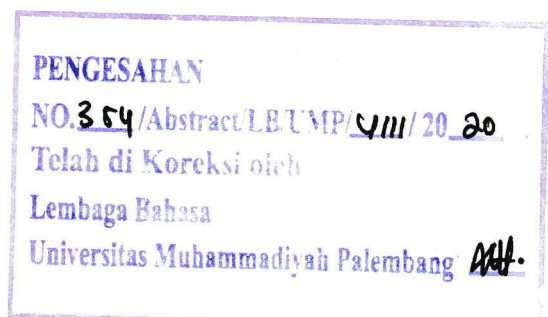
Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Yupi Algita/212016180/2020/The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Kabupaten Ogan Komering Ilir/ Human Resource Management.

The problem of this research was there any influence of of compensation and work discipline on employee performance at PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Kabupaten Ogan Komering Ilir. The objective of the study was to find out the influence of compensation and work discipline on employee performance at PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Kabupaten Ogan Komering Ilir. The research population at PT. Bumi Mekar Hijau, Kabupaten Ogan Komering Ilir has 150 employees. The selected sample was 60 employees. The type of data used in this research was an associative study. The analysis used was qualitative and quantitative analysis. The data collection techniques used were questionnaires and documentation. The analytical analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F-test, t-test. The results showed that there was an influence of compensation and work discipline on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 1.084 + 0.318X_1 + 0.318X_2$. Simultaneously, it showed a positive and significant influence of compensation and work discipline on employee performance with a value of $F_{obtained} (9.770) > F_{table} (3.159)$ with a significant $0.000 < sig \alpha = 0.10$. Partially, it was known that compensation has a significant influence on employee performance with $t_{obtained} (2,600) > t_{table} (1,672)$ with a significant $t_{obtained} \text{ of } 0.012 < sig \text{ } t_{table} 0.10$. then, work discipline affects employee performance with $t_{obtained} (2.101) > t_{table} (1.672,)$ with a significant $t_{obtained} 0.040 < sig \text{ } t_{table} 0.10$.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir”. Skripsi ini dapat diselesaikan guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 pada jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan penelitian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Mister Candra S.Pd, M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh staff dan karyawan PT. Bumi Mekar Hijau Ogan Komering Ilir yang telah membantu memberikan saran sehingga penyelesaian penelitian ini.
6. Kedua orang tuaku, ayahanda Pausi dan ibunda tercinta Ratdiya yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
7. Kepada saudara-saudara ku tercinta Lines dan Ami Ampila yang telah menyemangatiku dalam penyelesaian penelitian ini.

8. Sahabat seperjuangan terkhusus, Deni Safitri, Arumiyati, Anggun Nurlaila, Isabella Tri saputri, Ria Adella, Reza anggraini, Peni Irma Pereniza, Dona Silpana Syrih, Ayang Duwi Cahyani, Lega Putri, Reyni Agustin, Triayana, yang selalu memberikan dukungan moral

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Penulis sangat berharap bahwa laporan penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi siapa yang membaca dan menambah pengetahuan bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Agustus 2020

Yupi Algita

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya .(Edy Sutrisno: 2017:3).

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Supriyadi, 2015:1). Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. (Supriyadi: 2015:3)

Kinerja adalah merupakan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagai mana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya yang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja, (Wibowo, 2014: 3).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir, (2016: 198-193), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan salah satunya yaitu kompensasi. Dimana kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umunya merupakan pendapatan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008: 118), kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mempertahankan, dan memotivasi karyawan serta meningkatkan prestasi karyawan. (Kasmir: 2019:235).

Selain kompensasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan suatu sikap dan tingka laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 97), disiplin kerja adalah 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 seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:124). Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

PT Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komring Ilir (OKI) adalah perusahaan yang bergerak dibidang hutan tanaman industri (HTI) untuk menanam kembali tanaman industri yang lahan-lahannya mengalami kebakaran. Pemenuhan bibit ini diperoleh dengan produksi sendiri dan pembelian benih dari luar. Bibit yang dibutuhkan untuk tanaman pokok ada dua jenis yaitu *Mangium dan Crassicarpa*. Pembibitan di PT Bumi Mekar Hijau ada yang dikerjakan oleh pihak kontraktor dan dikerjakan oleh pihak perusahaan bibit *tanaman akasia yang* bisa ditanam diarea tanaman berumur 3 bulan. Areal kerja PT Bumi Mekar Hijau seluas 250.370 Ha terletak pada wilayah Administrasi Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ilir, Propinsi Sumatera Selatan dan masuk dalam wilayah Kecamatan Tulung Selapan, Cengal, Pangkalan Lampam dan Kecamatan Sungai Menag dalam lingkungan administrasi kehutanan termasuk dalam wilayah Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Selatan berdasarkan letak geografis, administrasi pemerintah, administrasi pemangkuan hutan dan kelompok hutan, lokasi areal kerja PT. Bumi mekar hijau.

Tabel 1.1
Tabel Target dan Realisasi Produksi PT. Bumi Mekar Hijau
2015/ 2019

Tahun	Rencana (Hektar)	Realisasi (Hektar)	Presentasi
2015	11 Hektar	10	91%
2016	11 Hektar	8	73%
2017	11 Hektar	7	63%
2018	11 Hektar	6	55%
2019	11 Hektar	6	55%

Sumber: PT. Bumi Mekar Hijau

Kinerja karyawan PT Bumi Mekar Hijau OKI masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas kinerja karyawan belum bekerja dengan baik, karyawan PT Bumi Mekar Hijau belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, kinerja karyawan belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, belum melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, tujuan perusahaan juga sering tidak tercapai dengan semestinya dikarenakan karyawan yang berkerja sering tidak memperhatikan prosedur pekerjaan sehingga tugas yang diberikan tidak maksimal dikerjakanya.

Kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan,tingkat produktivitas karyawan dapat diukur dengan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan, namun yang menjadi permasalahan didalam perusahaan tersebut terkait dengan insentif yang termasuk dalam kompensasi finansial, dimana ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT Bumi Mekar Hijau OKI atas pekerjaan yang mereka lakukan yang melebihi target standar tidak diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan mengeluh

kepada perusahaan tidak bersemangat dan mengalami penurunan kinerja. Kemudian perusahaan juga kurang memperhatikan tunjangan asuransi kesehatan kepada karyawan non staff, padahal asuransi tersebut bisa membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Selain itu kompensasi non finansial juga mempengaruhi kinerja karyawan kinerja karyawan yaitu, fasilitas kerja. Dengan diberikannya fasilitas yang memadai karyawan dapat lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya. Namun yang terjadi di PT Bumi Mekar Hijau kurangnya fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti, kurangnya pendingin ruangan (AC) dan komputer, kemudian alat transportasi seperti sepeda motor, mobil yang diberikna hanya cukup untuk beberapa karyawan saja.

Belum disiplinnya karyawan dapat dilihat pada bulang 2015/2019

Tabel 1. 2
Jumlah Kehadiran Karyawan PT. Bumi Mekar Hijau
Ogan Komering Ilir bulan 2015/2019

Tahun	Presentase kehadiran	Presentase Penyebab Ketidak hadiran		
		Terlambat	Tanpa Keterangan	Mangkir
2015	84%	9%	4%	3%
2016	79%	12%	4%	5%
2017	80%	10%	5%	5%
2018	83%	10%	4%	3%
2019	84%	10%	3%	3%

Sumber : PT Bumi Mekar Hijau 2019

Disiplin kerja karyawan pada PT Bumi Mekar Hijau OKI masih tidak disiplin dapat dilihat pada tabel diatas ditemukan bahwa penerapan disiplin

kerja belum optimal, kurangnya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan terlambat masuk kerja, yang seharusnya masuk jam 08.00 wib tapi karyawan datang jam 08.30 wib bahkan ada yang lebih. Kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan yang sering menyalahgunakan wewenang dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang melekat, maka karyawan akan merasa dirinya terawasi dan akan berkerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini tentang **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Mekar Hijau Ogan Komering ilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mekar Hijau Kabupaten OKI ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mekar Hijau Kabupaten OKI.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan secara praktis mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai teman semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Publishing Academic Service).
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksa.
- Kamir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Teori dan Praktik . Depok: PT Raja Grafindo Prasada.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pres.
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Teori dan Paktik). Depok: Rajawali Pres.
- Mahardika, P. A., Bagian, W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pamaron. *Manajemen* .
- Naibaho, S., Kawet, L., & Kojo, C. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP PROF RD. *Manajemen* .
- Nur, i., & Supomo, B. (2009). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, veithzal, & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudaryo, Y. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yokyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Kuantitatif, dan Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* . Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : PT Alfabet.

Supomo, R., & dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1 Bandung: Yrma Widya.

supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ed.I, Andi.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tegar, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

Usaman, H. (2010). *Manajemen Teori, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pres.