

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
GAMBARA KREASI BERSAMA MEDAN**

Gloria Cahaya Julida Hutabarat, SE., ME

Dosen Program Studi Teknik Komputer Politeknik IT&B

Lenny Gurning, ST., MM

Dosen Program Studi Teknik Komputer Politeknik IT&B

Abstrak

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan.. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier yang diberikan oleh PT. Gambara Kreasi Bersama Medan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan teknik dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, dengan responden sebanyak 56 responden yang diambil secara proportional random sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 20.0.

Dari hasil penelitian pengujian secara simultan (uji t) menunjukkan $t_{hitung} (4,321) > t_{tabel} (1,675)$ membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. $t_{hitung} (5,139) > t_{tabel} (1,675)$ membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. $t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (1,675)$ membuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Uji F menunjukkan $F_{hitung} (48,951) > F_{tabel} 2,78$ membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil pembahasan, diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 6,389 + 0,150 X_1 + 0,222 X_2 + 0,169 X_3$. Artinya, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Gambara Kreasi Bersama.

Koefisien Determinasi sebesar 0,739 artinya prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan kerja sebesar 73,9% sedangkan 26,1% lagi dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier, dan Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi yang tepat. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan demi kemajuan perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Dan apabila perusahaan juga

tidak memperhatikan pengembangan karier karyawannya baik dari segi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk bekerja sama. Maka prestasi kerja seperti yang diinginkan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Secara keseluruhan dari uraian diatas maka kondisi tersebut mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun pengaruh dari pengembangan karier yaitu keadilan dalam karier, perhatian penyelia, perhatian penyelia, minat pekerja, dan kepuasan karier.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan

perlu memperhatikan motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier karyawan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gambar Kreasi Bersama Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gambar Kreasi Bersama Medan ?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gambar Kreasi Bersama Medan ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gambar Kreasi Bersama Medan ?

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gambar Kreasi Bersama Medan?.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut Robbin dan Coulter (2010:109), “Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan.

Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:198) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

Faktor-Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini dapat dikatakan sebagai faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar karyawan (Hasibuan, 2008:110).

Faktor intrinsik meliputi:

1. Dorongan untuk berprestasi
2. Dorongan mendapat pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Dorongan tanggung jawab
5. Pengembangan potensi individu

Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi:

1. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)

2. Kondisi kerja (*Working Condition*)
3. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy and Administrator*)
4. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
5. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Teori Motivasi

a) Teori Motivasi Klasik F.W. Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi

optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
- 2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor, Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori Mc Clelland, Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- 1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- 2) Harapan keberhasilannya
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang yang memotivasi seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi

- 2) Kebutuhan akan afiliasi

- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2005:476), “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Menurut Sutrisno (2009 : 90), “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan, disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana, yaitu :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Faktor Disiplin Kerja

Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal maka faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2005:194-198) adalah :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman.

7. Ketegasan

8. Hubungan kemanusiaan

Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan Sudiro (2011:91). Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Tujuan Pengembangan Karier yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2001:77) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan

kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi

Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

Faktor-Faktor Pengembangan

Karier

Pengembangan karier dari sudut pandang pekerja memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karier dimasa mendatang dalam organisasidan

menandakankepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pekerjanya, dan bagiorganisasi pengembangan karier memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia karyawan yang akan mengisi posisi lowong dimasa mendatang.

Menurut Sunyoto (2012:173), ada lima faktor yang terkait dengan pengembangan karier karyawan :

1. Keadilan dalam karier, karyawan menghendaki keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karier
2. Perhatian penyelia, para karyawan menginginkan penyelia mereka memainkan peran aktif dalam pengembangan karier, dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang prestasi.
3. Kesadaran tentang kesempatan, karyawan menghendaki

- pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karier.
4. Minat pekerja, para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat yang berbeda dalam peningkatan karier yang tergantung pada beragam faktor.
 5. Kepuasan karier, para karyawan tergantung pada usia dan kedudukan mereka dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda.
- a. jawaban yang paling tepat.
 - b. Observasi, mengamati secara langsung setiap variabel yang ada dalam perusahaan.
 - c. Dokumentasi, teknik merupakan kegiatan yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data seperti data jam kerja, kehadiran, kondisi kerja dan data lainnya yang diperlukan dari PT. Gambar Kreasi Bersama Medan.

Teknik Analisis Data dengan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono 2008: 277),

Untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan digunakan uji F dan uji t.

Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan korelasional dimana Populasi menunjuk pada sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sekaran, 2006: 123). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Gambar Kreasi Bersama Medan yaitu sebanyak 127 orang dan sampel sebanyak 56 orang

berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT. Gambar Kreasi Bersama Medan.

$$Y = 6,389 + 0,150 X_1 + 0,222 X_2 + 0,169 X_3$$

Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Gambar Kreasi Bersama. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Arti persamaan regresi linear berganda adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,389. Artinya, jika motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier bernilai 0, maka prestasi kerja sebesar 6,389.
2. Nilai koefisien regresi (b_1) untuk X_1 (motivasi) sebesar 0,150. Artinya, setiap terjadi perubahan variabel motivasi, maka prestasi kerja akan berubah sebesar 0,150.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) untuk X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,222. Artinya, setiap terjadi perubahan variabel disiplin kerja, maka

prestasi kerja akan berubah sebesar 0,222.

4. Nilai koefisien regresi (b_3) untuk X_3 (pengembangan karier) sebesar 0,169. Artinya, setiap terjadi perubahan variabel pengembangan karier, maka prestasi kerja akan berubah sebesar 0,169.
5. Dari point 2, 3 dan 4, diketahui bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja dari pada variabel motivasi dan pengembangan karier.

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Gambar Kreasi Bersama. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 6,389 + 0,150 X_1 + 0,222 X_2 + 0,169 X_3$. Artinya motivasi, disiplin kerja, dan

pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Gambar Kreasi Bersama. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.

1. Berdasarkan uji-F, F_{hitung} (48,951) > F_{tabel} (2,78). Maka H_0 ditolak, artinya motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gambar Kreasi Bersama.
2. Berdasarkan uji-t, bahwa motivasi nilai t_{hitung} (4,321) > t_{tabel} (1,675). Disiplin kerja nilai t_{hitung} (5,139) > t_{tabel} (1,675). Pengembangan karier nilai t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (1,675). Artinya motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gambar Kreasi Bersama..
3. Hasil pengujian koefisien R^2 adalah sebesar 0,739 Artinya prestasi kerja dapat dijelaskan

oleh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier sebesar 73,9% sedangkan 26,1 % lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta. Buku Pertama, Jakarta.
- Gibson dan Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Gomes, Prasetio Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Pertama, Yogyakarta. Andi
- H.A.S. Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetak Pertama, Bandung: Refika Aditarma
- Handoko, T. Hani, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasianna Simanjuntak, Ester. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Salesmen Pada PT. Dunia Kharisma Indonesia Medan*. <http://repository.usu.ac.id>.

- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapan, Jakarta : Rajawali Press.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P dan Coulter, Marry. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB.press.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Praditya Paramitha.
- Sunyoto, danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for academic publishing service), Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods for Business*, Salemba Empat, Jakarta.