PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR APJ KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

OLEH :
LUSIANA EKA PRATISTHA
NPM: 12.1.02.02.0508

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :
LUSIANA EKA PRATISTHA
NPM: 12.1.02.02.0508

Judul:

PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR APJ KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal:……

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Ema Nurzainul, S.E.,M.M.	**Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M.**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0725075601**

ii

Skripsi oleh:

LUSIANA EKA PRATISTHA
NPM: 12.1.02.02.0508

Judul:

PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR APJ KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: _____

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul H. S.E.,M.M. _____
2. Penguji 1 : Sugiono, Prof., Dr.,M.M. _____
3. Penguji 2 : Amat Pintu Batu S. S.E.,M.M. _____

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo,M.M.

NIDN. 0717066601

PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR APJ KEDIRI

Lusiana Eka Pratistha
12.1.02.02.0508
Ekonomi – Manajemen
lusi_pratistha@yahoo.co.id
Ema Nurzainal, S.E., M.M
dan Amat Pintu Batu Silalahi, S,E., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyaknya karyawan yang kurang diisplin juga pengalaman yang kurang dibidangnya menjadi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu pelatihan juga sangat berpengaruh, sehingga kinerja karyawan menjadi kunci utama tujuan perusahaan tersebut.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri? (2) Apakah pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri? (3) Apakah pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri? (4) Apakah pengaruh disiplin, pengalaman dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?

Penelititian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 168 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 118 karyawan dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS *for windows* versi 20. Teknik pengumpulan data penelitian dengan menyebarkan angket kepada semua karyawan.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Disiplin karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Pengalaman kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Pelatihan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (4) Kedisiplinan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan di atas dapat di sarankan bahwa : (1) Karena disiplin kerja karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka pihak pimpinan yang ada di PT PLN (Persero) Area Kediri harus mempertahankan disiplin yang telah berjalan dan bahkan ditingkatkan lagi menjadi lebih baik. (2) Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini, seperti : disiplin, pengalaman, pelatihan kerja.

Kata kunci: disiplin, pengalaman, pelatihan, kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, untuk mengimbangi persaingan yang semakin berat. Kelangsungan sebuah organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan.

Malthis (2006), "kinerja" berarti "seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, dalam jangka waktu tertentu dan kooperatif dalam organisasi". Latainer (dalam Sutrisno,2011), "disiplin" adalah "suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Menurut Foster (2001), bahwa "pengukuran pengalaman kerja" dapat dilihat dari "lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan". Gomes (2003:197), mengatakan bahwa "pelatihan" adalah "setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya".

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut mendorong penulis untuk mengambil judul penelitian yaitu **"Pengaruh Disiplin, Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN**

(Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri".

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
2. Pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
3. Pelatihan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
4. Disiplin, pengalaman dan pelatihan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan untuk menjadikan penelitian dan pembahasannya terfokus pada masalahnya saja, maka peneliti akan membatasi masalah yang akan teliti sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
2. Pengaruh pengalaman kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
3. Pengaruh pelatihan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?
2. Apakah pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?
3. Apakah pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri?
4. Apakah pengaruh disiplin, pengalaman dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

6. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang positif pada perkembangan dunia perusahaan khususnya melalui disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin, pengalaman dan pelatihan.

2. Manfaat Praktis

   a) Bagi Perusahaan, Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan strategi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

   b) Bagi peneliti, Penelitian ini kelak dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan mengambil topic yang berkaitan dengan disiplin, pengalaman dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

   Sehubungan dengan hipotesis yang diajukan serta dengan memahami permasalahan yang diteliti, maka dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependent. Sebagai variabel independen adalah disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

   a. Disiplin (X_1) adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan untuk merespon tingkat kehadiran, ketaatan terhadap prosedur kerja, dan tingkat kewaspadaan serta ketaatan terhadap peraturan yang berlaku

bagi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

b. Pengalaman kerja (X_2) adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri dalam melakukan pekerjaannya.

c. Pelatihan Kerja (X_3) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang dijalani oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

d. Kinerja Karyawan (Y) adalah prestasi kerja atau hasil kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

B. Teknik Dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

   Teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian teknik yang di gunakan adalah teknik kuantitatif deskriprif.

2. Pendekatan Penelitian

   Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

   Tempat dalam penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

2. Waktu penelitian dilakukan 4 bulan. Dimulai dari pengajuan masalah, judul, penelitian, hasil penelitian hingga sidang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 168 orang atau seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri.

2. Sampel

Sampel yang didapat dalam penelitian ini berjumlah 118 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
   Dalam penelitian ini jenis datanya adalah data primer
2. Sumber Data
   Sumber datanya diperoleh dari responden

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket
   Dalam penelitian ini teknik angket digunakan untuk mendapatkan informasi dari karyawan tentang pernyataan yang menyebutkan bahwa pengaruh disiplin, pengalaman dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen
   a. Uji Validitas
      Validitas menunjukan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakuakan fungsi alat ukurnya.
   b. Uji Multikolineritas
   b. Uji Reliabilitas
      Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk.
2. Analisis Deskriptif
   Analisis deskriptif dalam penelitian ini maksudnya untuk menjelaskan hasil pengisian responden atas jawaban yang ada dalam kuesioner atau angket yang didasarkan pada teori Kuncoro.
3. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas
      Menurut Ghozali (2006), " Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal".

Menurut Ghozali (2006), "Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)".

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005), " Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya).

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel, maka teknik analisis data yang digunakan adalah anlisis regresi. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah koefisien yang menyatakan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin, pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (*individual test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh

variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

a) Analisis Grafik

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai VIF ketiga variabelmasing-masing sebesar X1=1,043, X2=1,038, dan X3=1,019. Nilai VIF ini kurang dari 10.Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dari masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokerelasi

Pedoman yang dapat dijadikan pengambilan keputusan yaitu jika nilai D-W berada diantara -2 dan +2 maka tidak terjadi autokorelasi(Santoso, 2000:219).Data dalam tabel 11 diatas menunjukkan bahwa model regresi terhindar dari masalah autokorelasi dibuktikan dengan perolehan nilai Durbin-Watson sebesar 1.004.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari persamaan tersebut maka model regresi yang dihasilkan yaitu:

Y = 5,111 + 0,076(Disiplin Kerja) + 0,182(Pengalaman Kerja) + 0,627(Pelatihan Kerja) + e

C. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 13 di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 41,1%, dan sisanya sebesar 58,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Signifikan positif diperoleh nilai Sig hitung sebesar 0,040 (Sig. hitung < α=0,05) dan β sebesar +0,076. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Signifikansi positif ditunjukkan dari perolehan sig. hitung sebesar 0,018 dan β sebesar +0,182.Variabel pelatihan kerja juga berpengaruh signifikansi positif terhadap kinerja karyawan. Signifikansi positif ditunjukkan dari perolehan sig. hitung sebesar 0,000 dan β sebesar +0,627.

2. Uji f (simultan)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 26,560 dengan nilai Sig. hitung sebesar 0,000 (Sig. hitung<α=0,05). Dari hasil uji tersebut dinyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

1. Kedisiplinan secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengalaman Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pelatihan Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

F. Kesimpulan

1. Disiplin karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
2. Pengalaman kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
3. Pelatihan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.
4. Kedisiplinan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.* Jakarta: PT.Rineka Cipta

Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.* Jakarta: PT.Rineka Cipta

Casio, W.F. 1992. *Managing Human Resources : productivity, Quality of work Life, Profits*. New York : McGraw-Hll Book Company

Ferdinad A. 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Simamora B. 2001. Memenangkan pasar Dengan Pemasaran Efektif dan Profitable. Edisi pertama. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama

Foster B. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.

Ghozalin I. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua.*Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali I. 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program*

*SPSS, Edisi kedua.*Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gomes, F.C.. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.

Hasibuan, M. S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta : Bumi Aksara

Kuncoro M. 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga

Kusdyah I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI OFFSET

Mangkunegara, A. A. Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mathis, Robert L, & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa.Salemba Empat. Jakarta.

Marwansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfa Beta

Nasution M. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambatan

Nitisemito, A. S. 2002. *Manajemen Personalia.* Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.

Rivai. H. V. dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.

Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta : Rineka Jaya.

Simamora, H. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta

Suhendi H, Sahya A. 2012, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung:Alfabeta.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group