

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

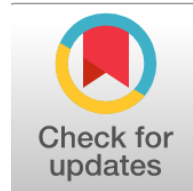
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Role of Discipline and Motivation towards Employee Job Satisfaction of Manufacture Company in Sidoarjo, Indonesia

Pengaruh Intensif, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Sidoarjo, Indonesia

M. Fahmi Kurniawan, fahmi_meler@yahoo.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

As'at Rizal, rizal@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives, work discipline, and motivation partially and simultaneously on job satisfaction of PT Sentra Bumi Nirwana employees. This research uses descriptive quantitative type. The research sample was 61 employees. The data source of this research is a secondary data source. Data collection techniques are done by interview / questionnaire and documentation. Data analysis techniques using the help of SPSS 20.0. the results of this study indicate that incentives have a significant positive effect directly on job satisfaction of PT Sentra Bumi Nirwana employees, discipline has a significant positive effect directly on job satisfaction of PT Sentra Bumi Nirwana employees, motivation has a significant positive effect directly on job satisfaction of PT Sentra Bumi Nirwana employees, and incentives, discipline, and motivation have a significant positive effect together on the job satisfaction of PT Sentra Bumi Nirwana employees.

Published date: 2019-05-31 00:00:00

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi seperti saat ini sangat kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu memikirkan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajer yang kompeten akan mampu menggerakkan dan memaksimalkan kemampuan SDM perusahaan. SDM atau karyawan akan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Salah satu hal yang perlu dijaga dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2004) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang terkait dengan pekerjaannya dan keadaan dirinya (Mangkunegara, 2015), menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang membahagiakan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. (Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, 2016) Kepuasan kerja menjadi indikator keberhasilan dalam mengatur karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja sepenuh hati dan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Namun, jika kepuasan kerja rendah maka akan mempengaruhi produktivitasnya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut antara lain insentif, disiplin, dan motivasi. Hasibuan (2012)

Insentif adalah bentuk kompensasi yang diberikan pada pegawai yang banyaknya menyesuaikan perolehan yang didapatkan yang berbentuk material maupun non material. Insentif dapat dijadikan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat bekerja serta bekerja lebih baik sehingga pencapaian biasa meningkat kemudian akhirnya tujuan perusahaan bisa terwujud. Selain insentif disiplin juga dapat mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan ialah kesadaran serta kemauan individu taat pada seluruh aturan perusahaan serta norma-normasosial yang ada. Dalam suatu organisasi perusahaan, kedisiplinan harus ditegakkan. Tanpa bantuan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan akan sukar meraih tujuannya. Kedisiplinan yang tepat akan menjadi kunci kepuasan kerja karyawan

Menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan merupakan hal yang paling urgen dalam meningkatkan kepuasan kerja. Akan tetapi dalam menerapkan hal tersebut dibutuhkan motivasi bagi karyawan sehingga dapat bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi. Pemberian motivasi terhadap karyawan menemukan titik urgensinya, tanpa adanya motivasi, karyawan/anggota perusahaan akan sangat sulit meningkatkan kepuasan kerja. Pentingnya insentif, disiplin dan motivasi juga dirasakan oleh PT Sentra Bumi Nirwana. Manajemen PT Sentra Bumi Nirwana selama ini sudah menjalankan strategi pengembangan insentif, disiplin dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, selama ini kepuasan kerja karyawan masih rendah. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil dokumentasi yang menyatakan beberapa karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda penyelesaian tugas perusahaan, kurang disiplin waktu, dan kurang mampu menggunakan fasilitas kantor. Karyawan merasa kurang betah untuk bertahan di perusahaan. Karyawan yang keluar masuk perusahaan relatif tinggi. Berdasarkan data HRD dalam tahun 2018 tingkat *turnover intention*-nya mencapai 20%.

Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sentra Bumi Nirwana. Penelitian ini hendak menelusuri kembali tentang pengaruh insentif, disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti hendak menggambarkan data-data tentang pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, Penelitian ini memakai jenis kuantitatif deskriptif Dengan Menggunakan Teknik analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda melalui program SPSS, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 61 karyawan. Dalam penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi dalam mencari data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk menjawab pengaruh insentif (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengaruh insentif (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun

parsial.

Model	Unstandardized Coefficients	
	1	(Constant)
		Insentif
		Disiplin
		Motivasi
R determinan = 0,857R2 = 0,735		

Table 1. Regresi Linier Berganda (Sumber: Perhitungan SPSS)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut maka diperoleh koefisien regresi sehingga dapat dirumuskan pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,211 + 0,306X_1 + 0,300X_2 + 0,418X_3$$

Dimana:

Y= KepuasanKerja

X₁= Insentif

X₂= Disiplin

X₃= Motivasi

Berdasarkan perumusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Ketika insentif (X₁)disiplin(X₂)dan motivasi (X₃) diasumsikan (0), maka kepuasan kerja 0,211; 2) Jika insentif (X₁) naik sebesar satusatuan, sementara disiplin(X₂) dan motivasi (X₃) sama, maka kepuasan kerja (Y) naik 0,306; 3) Jika disiplin (X₂) naik satu satuan, sementara insentif (X₁)(X₃) tetap, maka kepuasan kerja (Y) naik sebesar 0,300; 4) Jika motivasi (X₃) naik satu satuan, sedangkan insentif (X₁) dan disiplin(X₂) tetap, maka kepuasan kerja (Y) naik sebesar 0,418.

Metode analisis data

Uji Asumsi Klasik

Tahap analisis awal untuk menguji1model yang digunakan1dalam penelitian ini agar bisa diperoleh model regresi, maka harus terlebih1dulu memenuhi1uji asumsi klasik. 1Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, 1uji heteroskedastisitas, 1dan uji multikolinearitas.

Uji Estimasi data Panel

Penggunaan data1panel dapat1menjelaskan dua1macam informasi1yaitu informasi antar unit (cross-section) pada perbedaan antar subjek dan informasi1antar waktu (time series) yang merefleksikan1perubahan pada subjek waktu. Analisis data panel dapat1digunakan ketika kedua1informasi tersebut telah tersedia. Ada beberapa metode yang dapat1digunakan untuk mengestimasi model1regresi data panel diantaranya adalah model common effect, model fixed effect1dan model random effect (Widarjono,2013). Adapun pemilihan pengujian estimasi regresi data panel1antara lain: Chow Test, Housman Test, dan LMtest

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini maka dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Uji F

Hasil dari uji F (simultan), diketahui hasil sebagai berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7,176	3	2,392	52,712	0,000b
Residual	2,586	57	0,045		
Total	9,762	60			

Table 2. Uji F (simultan) (Sumber: Perhitungan SPSS)

Hasil F sebesar 52,712 dengan signifikansi sebesar 0,000, berarti hipotesis Ho ditolak dan hipotesis Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan insentif (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) secara (simultan) pada kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji t

Sedangkan dari hasil uji t yang dilakukan diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Model	t hitung	Sig.
(Constant)	0,677	0,501
Insentif	2,604	0,012
Disiplin	2,222	0,030
Motivasi	3,386	0,001

Table 3. Uji t (parsial) (Sumber: Perhitungan SPSS)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa : 1) nilai signifikansi pada variabel insentif (X_1) diperoleh nilai signifikansi 0,012. ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan hipotesis Ha yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif (X_1) kepada kepuasan kerja (Y); 2) nilai signifikansi pada variabel disiplin (X_2) diperoleh nilai signifikansi 0,030. Artinya nilai signifikansi variabel disiplin (X_2) < 0,05. Hal ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan kepada hipotesis Ha, yang berarti pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kepuasan kerja (Y); 3) Nilai signifikansi pada variabel motivasi (X_3) diperoleh nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan hipotesis Ha yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kepada kepuasan kerja (Y).

Uji R^2 (R-squared)

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,857a	0,735	0,721	0,21301

Table 4. Uji R^2 (R-squared) (Sumber: Perhitungan SPSS)

Berdasarkan pada tabel 4 diketahui nilai dari R^2 ialah sebesar 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa variasi insentif (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 73,5%, dan sisanya sebesar 26,5% di jelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Insentif merupakan promosi yang mereka persepsikan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil berkerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu dengan adil apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan (Robbins,2008) Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi dalam organisasi. Dengan adanya pemberian insentif kepada setiap karyawan maka akan memiliki semangat dan gairah yang lebih baik, maka untuk itu dalam hal ini meningkatkan prestasi kerjanya dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan berarti akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Rasyidi (2013) menyatakan bahwa insentif, ikut mempengaruhi

kedisiplinan karyawan karena adanya insentif akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012), Upah insentif adalah tambahan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil untuk pemberian kompensasi. Apabila insentif yang diberikan kepada karyawan efektif, maka reaksi dari para karyawan adalah dengan memberikan hasil kerja yang maksimal dengan kata lain prestasi kerja karyawan maksimal. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini variabel insentif (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif yang baik dapat mendorong kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswanda (2017) yang menyimpulkan bahwa insentif memiliki hubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja. Semakin baik insentif semakin baik pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa insentif yang diberikan oleh pihak direksi PT Sentra Bumi Nirwana yang tercermin dari pemberian bonus, komisi, *profit share*, dan kompensasi kepada karyawan sudah berjalan dengan baik. Insentif yang baik pada akhirnya dapat mendorong kepuasan kerja yang tinggi. Responden menyatakan rata-rata nilai insentif dan kepuasan kerja termasuk tinggi.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagaimana besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013: 41). Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan

Dalam penelitian ini variabel disiplin mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin kuat disiplin yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Yunus dan Bachri (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam situasi tertentu para karyawan sangatlah sensitif terhadap kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga disiplin yang dirasakan akan menjadi kepuasan bagi karyawan untuk bekerja.

Merujuk pada hasil analisis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden menganggap disiplin yang dicerminkan dari pemberian tugas, teladan, sistem balas jasa, penerapan aturan, penerapan sanksi hukum, penerapan peraturan, dan jalinan hubungan antara perusahaan dan karyawan sudah baik dengan nilai rata-rata yang berkategori tinggi. Disiplin yang baik ini mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana

Torang (2012:57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses untuk pemberian dorongan pada kariawankariawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009: 76). Pada dasarnya motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi adalah sebagai dorongan atau memberi pacuan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang tidak diberi motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana. Berdasarkan hasil kuesioner, menunjukkan bahwa responden menganggap motivasi yang tercermin dari keinginan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sudah baik dengan nilai rata-rata yang berkategori tinggi. Motivasi yang tinggi ini mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana.

Berdasarkan hasil penelitian insentif, disiplin, dan motivasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana secara bersama-sama. Semakin tinggi insentif, disiplin, dan motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fengky, Tewel, dan Lumanauw (2017), bahwa motivasi, disiplin dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. Berdasarkan hasil kuesioner, menunjukkan bahwa responden menganggap kepuasan kerja karyawan telah berkategori tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya pengaruh insentif, disiplin, dan motivasi yang baik yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti

terkait hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Insentif berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana; 2) Disiplin berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana; 3) Motivasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana; 4) Insentif, disiplin, dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana.

References

1. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
2. K. L. K. Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran Edisi 13 Jilid 1*, Terj. Bob Subran ed., T. B. Subran, Ed., Jakarta: Erlangga, 2016.
3. M. S. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
4. A. Widarjono, *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*, Jakarta: Ekonosia, 2013.
5. R. d. T. A. J. Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
6. R. Achmad, *Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai pada Dinas Sosial, Provinsi Kalimantan Timur: eJournal Administrative Reform*, 2013.
7. Iswanda, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif," *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA SINGINGI HILIR*, vol. 4, no. 93, p. 121, november 2017.
8. H. D. Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta, 2013.
9. T. Syamsir, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2012.
10. S. R. Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.