

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HEXINDO ADIPERKASA Tbk. CABANG BANJARMASIN

Erni Alfisah\* dan Selamat Sutopo\*\*

### ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Motivasi dapat dikatakan sebagai faktor terpenting bagi keberhasilan perusahaan Motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin. Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi pula. Penelitian ini mempunyai tujuan antara lain adalah Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hexindo Adiperkasa, Tbk Cabang Banjarmasin dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Hexindo Adiperkasa, Tbk Cabang Banjarmasin yang berjumlah 48 karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu: data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Hexindo Adiperkasa, Tbk Cabang Banjarmasin yang berjumlah 48 karyawan.

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} (79,905) > F_{tabel} (4.052)$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel} (8,939 > 2,013)$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan).

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan analisis statistik terhadap 48 orang responden dengan kuesioner didapat nilai R (0,797), nilai R Square ( $R^2$ ) 0,635 dan nilai Adjusted R Square (Adjusted  $R^2$ ) 0,627 dan dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel bebasnya memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 63,5% terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak diikutsertakan sebagai variabel dalam penelitian ini adalah sejumlah 36,5%.

### PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi dapat dikatakan sebagai faktor terpenting bagi keberhasilan perusahaan.

Motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin. Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi pula. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut

---

\* *Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan*

\*\* *Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan*

membantu besar kecilnya produktivitas perusahaan. Jadi, motivasi kerja inilah yang akan memberi bentuk pada pekerjaan dan hasil yang diperolehnya. Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik.

PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

Selain itu, untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin.

## **RUMUSAN MASALAH**

Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin ?

Seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin ?

## **TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian ini mempunyai tujuan antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa, Tbk Cabang Banjarmasin.

- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin.

Penelitian ini mempunyai kegunaan antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Bagi pihak perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen perusahaan.
- c. Bagi pihak lain  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

## **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah: H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dirancang menggunakan rancangan penelitian korelasional. Penelitian korelasional untuk menguji kemungkinan antara masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel meliputi: variabel Terikat (Dependent Variable) adalah: Kinerja Karyawan (Y). Variabel Bebas (Independent Variable) Variabel independen yang dilambangkan dengan ( X ) adalah variabel

yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja ( $X_1$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Hexindo Adiperkasa, Tbk Cabang Banjarmasin yang berjumlah 48 karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu: data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain).

Metode Pengumpulan Data yaitu sebagai berikut: Kuesioner, Proses Pemberian Skor (*scoring*), Tabulating, Pengeditan (*editing*) Instrumen Penelitian sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, diuji terlebih dahulu dengan Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dan apakah dalam model regresi linear sederhana, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana, analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + e$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta.

b = Koefisien garis regresi.

$X_1$  = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

e = Standar error (epsilon), yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model, tetapi ikut mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis meliputi: Analisis Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Gujarati (2003), jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis, jika nilai  $R^2 = 1$ , maka Adjusted  $R^2$  adalah  $R^2 = 1$  sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1 - k)/(n - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka adjusted R = akan bernilai negatif.

Uji Signifikansi (Uji F), Uji F digunakan untuk uji ketepatan model, apakah nilai prediksi mampu menggambarkan kondisi sesungguhnya:

Ho: Diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ha: Diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Rumus F Hitung :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Dimana : F = F hitung uji signifikansi

R = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah responden

Uji Signifikansi (Uji t), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel x terhadap y digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{- Rumus t hitung : } t = r \frac{n-2}{\sqrt{1-r^2}} \text{ atau } t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

t = t hitung uji signifikansi

R = koefisien korelasi

n = jumlah responden

b = koefisien garis regresi

sb = standart error koefisien regresi

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H<sub>0</sub>: Diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H<sub>a</sub>: Diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

## HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Banjarmasin adalah berpendidikan SMA atau Sederajat (85,42%) dan yang paling kecil adalah Akademi yaitu 3 responden (6,25%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berdasarkan Tabel 2 diatas terlihat bahwa responden adalah laki-laki yaitu sebesar 87,5% dan kemudian perempuan 12,5%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan bahwa responden dengan pendapatan kurang dari Rp. 2.000.000,00 sejumlah 10 responden (20,83%), responden dengan pendapatan antara Rp. 2.000.000,00 - Rp. 3.000.000,00 sejumlah 30 responden (62,50%) dan responden dengan pendapatan lebih besar dari Rp. 3.000.000,00 adalah sejumlah 8 responden (16,67%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja bahwa sebagian besar responden adalah mereka yang bekerja 2-4 tahun yaitu sejumlah 20 responden

atau 41,67%. Dan yang paling sedikit adalah responden yang bekerja kurang dari 4-6 tahun yaitu sejumlah 7 responden atau 14,58%.

Karakteristik berdasarkan usia ditunjukkan sebagian besar responden adalah mereka yang berusia lebih dari 20-30 tahun yaitu sebesar 58,33% atau 28 orang responden. Kemudian responden dengan usia 31-40 tahun sebesar 31,25% atau 15 orang responden dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebesar 10,42% atau 5 orang responden.

## ANALISIS DATA

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan software SPSS. Analisis regresi linier sederhana dapat dilakukan, karena hanya terdapat satu variabel X dan satu variabel Y terdapat hubungan kausalitet atau fungsional.

Adapun rumus analisis regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + e$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

e = Standar error (epsilon), yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model, tetapi ikut mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil analisis dengan menggunakan rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,940 + 0,680X_1$$

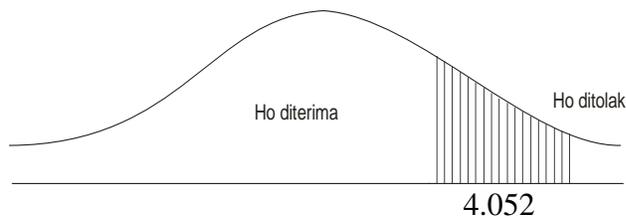
Dari persamaan tersebut di atas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut : Konstanta sebesar 4,940

artinya apabila  $X_1$  (Motivasi Kerja) nilainya adalah 0, maka Y (Kinerja Karyawan) nilainya adalah 4,940 poin.

Koefisien regresi variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja) sebesar 0,680 artinya apabila  $X_1$  (Motivasi Kerja) mengalami kenaikan 1 poin, maka Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,680 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin bertambahnya motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

### Uji Ketepatan Model (Uji F)

Gambar 1. Daerah Kritis Uji F



$H_0 =$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq 4.052$   
 $H_0 =$  ditolak apabila  $F_{hitung} > 4.052$

➤ Nilai  $F_{hitung}$

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,623	1	161,623	79,905	,000 <sup>a</sup>
	Residual	93,044	46	2,023		
	Total	254,667	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2014.

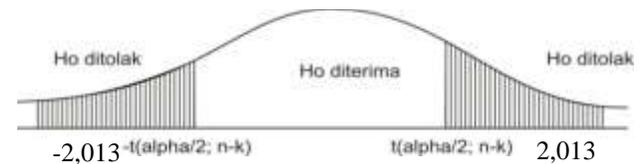
Dari hasil analisis SPSS yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 79,905.

➤ Keputusan

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $79,905$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $4.052$ ) dan dengan nilai signifikansi  $0,000$  ( $<$   $0,05$ ).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan).

### Uji Ketepatan Parameter (Uji t)

Gambar 2. Daerah Kritis Uji t



$H_0 =$  diterima apabila  $-2,013 \leq t_{hitung} \leq 2,013$

$H_0 =$  ditolak apabila  $t_{hitung} > 2,013$  atau  $t_{hitung} < -2,013$

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,940	1,273		3,882	,000
	Motivasi Karyawan	,680	,076	,797	8,939	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2014

Dari hasil analisis SPSS diperoleh besarnya nilai t adalah 8,939.

➤ Keputusan

Dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $8,939 > 2,013$ ) dan dengan nilai signifikansi  $0,000$  ( $<$   $0,05$ ).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel bebasnya memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 63,5% terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja namun tidak diikutsertakan sebagai variabel dalam penelitian ini adalah sejumlah 36,5%.

Berdasarkan hasil pengujian melalui hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,940 + 0,680X_1$$

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  (79,905) >  $F_{tabel}$  (4.052) dan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan).

Dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (8,939 > 2,013) dan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan analisis statistik terhadap 48 orang responden dengan kuesioner didapat nilai R (0,797), nilai R Square ( $R^2$ ) 0,635 dan nilai Adjusted R Square (Adjusted  $R^2$ ) 0,627 dan dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel bebasnya memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 63,5% terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja namun tidak diikutsertakan sebagai variabel dalam penelitian ini adalah sejumlah 36,5%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  (79,905) >  $F_{tabel}$  (4.052), dengan nilai signifikansi

0,000 (<0,05) dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (8,939 > 2,013), dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan).

2. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan analisis statistik terhadap 48 orang responden dengan kuesioner didapat nilai R (0,797), nilai R Square ( $R^2$ ) 0,635 dan nilai Adjusted R Square (Adjusted  $R^2$ ) 0,627 dan dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel bebasnya memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 63,5% terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak diikutsertakan sebagai variabel dalam penelitian ini adalah sejumlah 36,5%.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan lebih memberikan perhatian dan apresiasi terhadap karyawan, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja dari karyawan yang bersangkutan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara umum.
2. Hasil Uji  $R^2$  menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 2007, A Handbook of Human Resource Management, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Danim, Sudarman, 2005, Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.

- Gibson, 2005, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- Hadikusumah, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan Malayu S. P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S. P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S., 2005, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2007, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Suwanto, 2006, *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV. Suci Press.