

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA MEDAN**

Oleh:

Daniel Napitupul, SE.,MM
Dosen Tetap STIE Indonesia Medan

ABSTRAK

PT. Traktor Nusantara adalah merupakan salah satu perusahaan melakukan penjualan alat-alat berat seperti Traktor; Forklif; Alat-alat perlengkapan bertani; Keria; Penggali. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 90 responden melalui program *Statistical Product Service Solution* (SPSS) Versi 19.00, penelitian observasi yang dilakukan secara langsung ke lapangan untuk dijadikan objek penelitian. Pada (Uji-F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Medan. Pada(Uji-t) menunjukkan bahwa dari ketiga variabel bebas (Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja) hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengembangan karir dan disiplin kerja tidak signifikan. Padaperhitungan koefisien determinan (R²) menunjukkan bahwa 93,1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, pengembangan karir dan Disiplin kerja sedangkan sisanya 6,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai Padakerja yang diberikannya untuk

perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Dengan motivasi yang kuat, daya dorongnyapun kuat

juga untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri. Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi.

Perencanaan karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas karyawan dalam bekerja. Disiplin memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjukkan tingkat kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau Lembaga guna mencapai tujuan yang didalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan pegawai dapat berinteraksi.

Peran pemimpin ataupun manajer sangat penting, terutama saat mengelola anak buahnya agar memiliki kinerja tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Untuk

dapat mengatasi hal tersebut, maka seorang pimpinan harus dapat menerapkan disiplin kepada mereka. Kewajiban pimpinan yang harus dilaksanakan untuk menciptakan kondisi kerja bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun kinerja pegawai seringkali berbeda, sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya

PT. Traktor Nusantara. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan alat-alat berat (*capital goods*), untuk keperluan industri, pertanian, konstruksi dan masih banyak lagi. Hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di perusahaan tersebut salah satunya adalah Bapak Ir. Saroto yang menjabat sebagai Manajer Sumberdaya Manusia mengenai kondisi perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawannya diperoleh informasi yang antara lain masih belum maksimalnya motivasi yang di berikan kepada karyawannya sehingga menyebabkan semangat kerja menurun sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul : ***Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan.***

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah diatas menjadi identifikasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Perusahaan belum mendapatkan hasil yang optimal disebabkan karena kinerja karyawannya yang masih rendah.
- b. Masih ada karyawan yang disiplin kerjanya masih rendah hal ini terlihat dari absensi karyawan
- c. Perusahaan masih memegang proses pengembangan karir pada sifat yang fleksibel
- d. Belum maksimalnya motivasi yang di berikan kepada karyawannya

C. Perumusan Masalah

Rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
2. Apakah variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
4. Apakah variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- d. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan

yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Pertanyaan yang penting bagi pemimpin manajerial ialah "Apa yang dapat menimbulkan motivasi kerja anggota kelompoknya"

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk merealisasikan citra pribadi (*self-concept*) yaitu, untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan, dan untuk dihargai dalam cara yang mencerminkan tingkat kemampuan.

c. Jenis Motivasi

Motivasi Negatif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Penggunaan kedua jenis motivasi ini sangat tergantung pada manajer dan juga situasi saat itu.

Motivasi Positif yang diberikan seorang manajer terhadap karyawannya dapat berupa penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, informasi yang jelas mengenai alasan suatu pekerjaan dilakukan, pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, persaingan yang jujur, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kebanggaan atas tugas yang diselesaikannya dengan baik.

d. Proses Motivasi

Proses motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Mengetahui Kepentingan
- 3) Komunikasi Efektif
- 4) Integrasi Tujuan
- 5) Fasilitas
- 6) Team Work

e. Indikator-indikator Motivasi

Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik,
- 2) Keamanan,
- 3) Sosial,
- 4) Penghargaan,
- 5) Aktualisasi diri,

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Sedangkan pengertian karier ada tiga menjelaskan :

- 1) Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan

(transfer) lateral ke jabatan– jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerjaa seseorang;

- 2) Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
- 3) Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

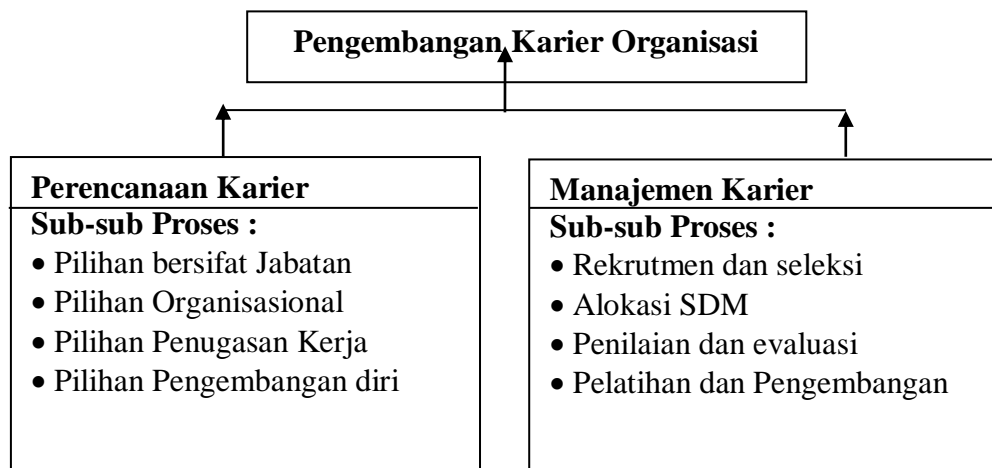
Kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier

merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Pengembangan karier pegawai baik dari segi karier, pengetahuan dan kemampuan dapat melalui empat cara, yaitu :

- 1) Melalui pendidikan
- 2) Melalui promosi
- 3) Melalui perpindahan pegawai atau mutasi
- 4) Rekomendasi atau dukungan dari atasan.

Gambar 2.1. Hubungan Perencanaan, Manajemen Dan Pengembangan Karier.



Sumber : Sunyoto (2012:166)

b. Fakor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karier

Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut (Marwansyah (2012:208):

- 1) Prestasi kerja

- 2) Eksposur
- 3) Jaringan kerja
- 4) Kesetiaan terhadap organisasi

Aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk mencapai suatu berharga
- 2) Kesempatan untuk mencapai hal baru
- 3) Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang
- 4) Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

c. Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:77) adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
- 7) Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

d. Indikator Pengembangan Karir

Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi, yaitu :

- 1). Peningkatan Kemampuan
- 2). Kepuasan kerja.
- 3). Sikap dan perilaku pegawai.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. (Rivai, 2013:825)

Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. (Sintaasih & Wiratama, 2013:129),

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja (Rivai & Sagala, 2013:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*),
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*),
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*),
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*).

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Pembinaan disiplin kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Tujuan Umum
- 2) Tujuan Khusus

d. Jenis Sanksi Disiplin Kerja

ada beberapa tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi Disiplin Berat, misalnya:
 - a) Demosi jabatan
 - b) Pemutusan hubungan kerja
 - c) Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat
- 2) Sanksi Disiplin Sedang, misalnya:
 - a) Penundaan pemberian kompensasi
 - b) Penurunan upah
 - c) Penundaan program promosi
- 3) Sanksi Disiplin Ringan, misalnya:
 - a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
 - b) Teguran tertulis.
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Sastrohadiwiryo
(2015:293)

f. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan

- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (Hendri Simamora, 2014:746)

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Rosyida (2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Mangkunegara. (2011: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor:

- (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- (2) Faktor psikologis, terdiri dari *persepsi attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- (3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job design* (Mangkuenegara. 2011 : 14)

c. Penilaian Kinerja.

Dessler (2010:67) ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan,
- b) Kuantitas pekerjaan,
- c) Kepemimpinan yang diperlukan,
- d) Kedisiplinan,
- e) *Cooperative*
- f) Inisiatif

d. Indikator-indikator dalam Kinerja.

indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai

6. Disepakati

7. Dihubungkan dengan waktu

B. Kerangka Konseptual.

Kerangka konseptual merupakan hubungan yang berkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya yang sedang atau akan diteliti.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2013:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = performance/kinerja$, $m = motivation/motivasi$, $a = ability/kemampuan$.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja karyawan

Dalam bekerja setiap karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan agar kemampuan yang dimilikinya dapat berkembang dengan baik, untuk itu pengembangan karir merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah keadaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan

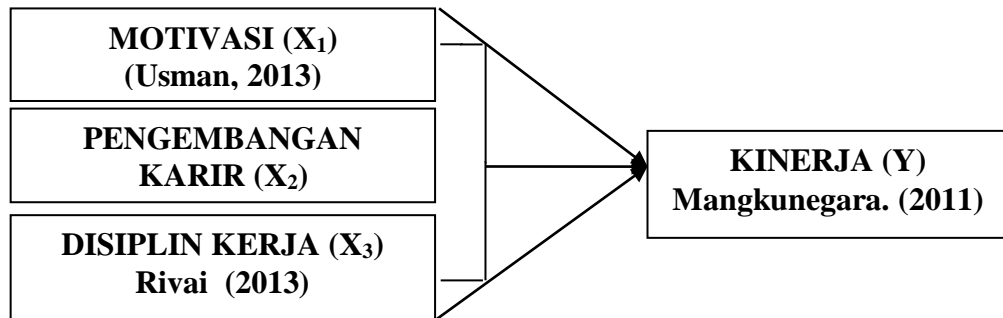
Seperti yang telah disinggung diatas bahwa disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan

dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karena disiplin adalah salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Bahkan sedemikian pokoknya sehingga seakan tidak harus lagi dikatakan, karena dengan sendirinya

orang yang profesional melekat rasa kedisiplinannya.

Padauraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, Sugiyono, (2014: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- 2) Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.
- 3) Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.

- 4) Secara serempak variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Traktor Nusantara Medan, beralamat Jalan. Raya Tanjung Morawa Km. 9,5, Bangun Mulia, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat jumlah objek yang dijadikan sumber data. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Traktor Nusantara Medan yang berjumlah 90 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini merupakan penelitian sampel bukan penelitian populasi karena "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 90 karyawan yang akan di jadikan responden.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah memberikan pengertian terhadap konstruk atau variabel dengan menspesifikasikan kegiatan atau tindakan yang diperlukan peneliti untuk mengukur atau memanipulasinya.

2. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dan informasi guna penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode dalam pengumpulan data untuk penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan
2. Penelitian Observasi (pengamatan)
3. Kuesioner

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau

dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:137).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Pengembangan Karir
X_3	=	Disiplin Kerja
ϵ	=	Kesalahan

Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012 : 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN
PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Traktor Nusantara.

PT. Traktor Nusantara Cabang Medan berdiri pada tahun 1988, awalnya masih berada satu atap dengan PT. United Tractor Pekanbaru. Tetapi pada 7 Maret 2002, PT. Traktor Nusantara Cabang Medan telah memiliki dan menempati gedung baru di jalan Raya Tanjung Morawa Km. 9,5, Bangun Mulia, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara dan saat ini masih menjabat sebagai pimpinan cabang Bapak Rakhmanto. Disamping melakukan penjualan

alat-alat berat, pelayanan purna jual merupakan hal yang paling utama bagi perusahaan. Secara khusus PT. Traktor Nusantara menempatkan mekaniknya di Perawang untuk menangani alat berat yang dimiliki oleh PT. Indah Kiat Pulp and Paper dan Minas, Duri untuk menangani alat berat yang telah dibeli oleh PT. Chevron Indonesia.

2. Penyajian Data

Data responden yaitu konsumen pada PT. Traktor Nusantara Medan sebanyak 90 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 33 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel Motivasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

- a. Pernyataan Motivasi (X₁)
- b. Pernyataan Pengembangan Karir (X₂)
- c. Pernyataan Disiplin Kerja (X₃)
- d. Pernyataan Kinerja (Y)

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa :

Tabel Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	83.78	830.085	.746	.	.971
X1.2	83.33	837.416	.669	.	.972
X1.3	84.00	830.607	.702	.	.972
X1.4	83.91	831.745	.728	.	.972
X1.5	83.19	852.739	.506	.	.973
X1.6	83.91	842.936	.637	.	.972
X1.7	84.09	831.722	.795	.	.971
X1.8	84.40	832.827	.844	.	.971
X1.9	83.38	848.148	.598	.	.972

X2.1	84.29	842.747	.761	.971
X2.2	84.33	825.708	.876	.971
X2.3	83.30	844.729	.624	.972
X2.4	83.87	829.578	.769	.971
X2.5	83.51	834.185	.697	.972
X2.6	84.48	826.814	.873	.971
X2.7	83.91	842.936	.637	.972
X2.8	84.09	831.722	.795	.971
X3.1	84.00	830.607	.702	.972
X3.2	83.91	831.745	.728	.972
X3.3	83.19	852.739	.506	.973
X3.4	83.91	842.936	.637	.972
X3.5	83.51	834.185	.697	.972
X3.6	84.09	831.722	.795	.971
X3.7	84.40	832.827	.844	.971
X3.8	83.38	848.148	.598	.972
Y1	83.33	837.416	.669	.972
Y2	83.91	831.745	.728	.972
Y3	83.19	852.739	.506	.973
Y4	83.87	829.578	.769	.971
Y5	83.51	834.185	.697	.972
Y6	84.48	826.814	.873	.971
Y7	84.40	832.827	.844	.971
Y8	83.38	848.148	.598	.972

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.973	33

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,972 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 33 item, baik didalam variabel motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah *reliable* atau bisa dikatakan handal.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4. Teknik Analisis Data

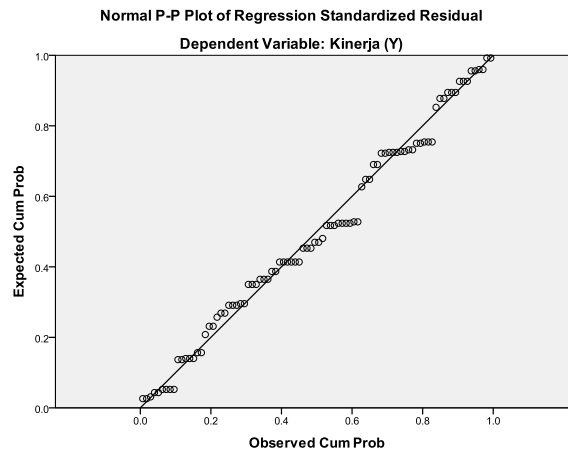
a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

1) Uji Normalitas

Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Gambar Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Gambar Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada variabel motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan

bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* < 1.00 atau nilai *VIP* > 1.00, maka tidak terjadi *multikoloneritas*

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Correlations		Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Motivasi (X1)	.957	.292	.032	31.324
Pengembangan Karir (X2)	.914	.158	.082	12.180
Disiplin Kerja (X3)	.963	.196	.017	58.171

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

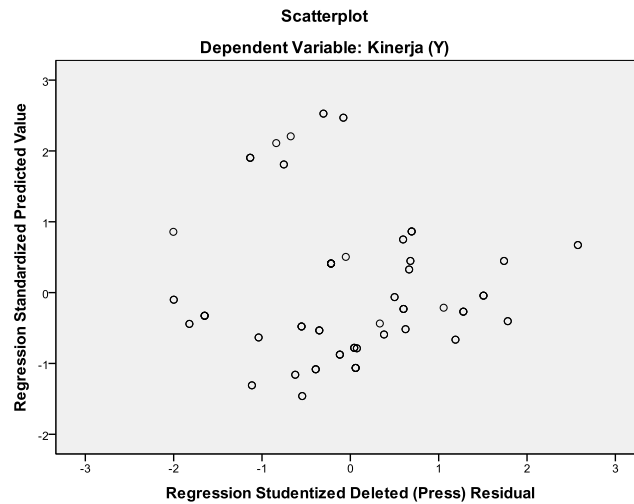
Pada Tabel terlihat diatas bahwa rata-rata angka VIF lebih besar dari 1,00 dan nilai tolerance rata-rata angka diatas lebih kecil dari 1,00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan atau *multikolinieritas*.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskesdisitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi

heteroskedasitas atau sebaliknya terlihat dari probabilitas homoskedasitas atau dapat signifikan > 0,05.

Gambar Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Gambar di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan Padasimpulan variabel.

5. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.506	.678	
	Motivasi (X1)	.399	.141	.441
	Pengembangan Karir (X2)	.137	.092	.145
	Disiplin Kerja (X3)	.411	.221	.394

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 0,506 + 0,399 X_1 + 0,137 X_2 + 0,411 X_3 + e$

6. Pengujian Hipotesis

1) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Hasil uji nilai F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji – F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4551.364	3	1517.121	401.299	.000 ^a
	Residual	325.125	86	3.781		
	Total	4876.489	89			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel terlihat diatas, bahwa uji statistic F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 401.299 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 401.299 > F_{tabel} 2.71$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja secara serempak dan

signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji parsial (Uji - t)

Uji t bertujuan untuk menguji masing-masing variabel independen secara individu apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak, atau uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan.

Tabel Hasil Uji-t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.747	.457
	Motivasi (X1)	2.828	.006
	Pengembangan Karir (X2)	1.488	.141
	Disiplin Kerja (X3)	1.856	.067

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada Tabel diatas variabel motivasi nilai $t_{hitung} 2.828 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.006 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 1 diterima.

b) Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Pada Tabel diatas variabel pengembangan karir nilai t_{hitung} 1.488 < t_{tabel} 1.662 dengan signifikan 0.141 > 0,050, artinya secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima.

c) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada Tabel diatas variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} 1.856 > t_{tabel} 1.662 dengan signifikan 0.067 > 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima.

3) Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi (R²) disajikan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.966 ^a	.933	.931

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada tabel besarnya koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah 0,931 atau 93,1% yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dependen dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100% - 93,1%) 6,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk variabel lain yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Berikut adalah pembahasannya:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tranktor Nusantara Medan. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa secara parsial atau uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar $2.828 > t_{tabel}$ 1.662 dengan signifikan 0.006 > 0,050, maka hasil hipotesis mengatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi, secara

teori menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu bentuk cara untuk memunculkan rasa motivasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara, 2010).

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tranktor Nusantara Medan. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa secara parsial atau uji-t menunjukkan nilai $t_{hitung} 1.488 < t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.141 > 0,050$, maka hasil hipotesis mengatakan bahwa tidak berpengaruh variabel pengembangan karir dan tidak signifikan, secara teori menyatakan Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Sungkono (2013), Bapiri & Alizad (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan disiplin karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tranktor Nusantara Medan. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa secara parsial atau uji-t menunjukkan nilai $t_{hitung} 1.856 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.067 > 0,050$, maka hasil hipotesis mengatakan bahwa ada pengaruh

variabel disiplin kerja namun tidak signifikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari uraian diatas dan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada (Uji-F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 401.299 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 401.299 > F_{tabel} 2.71$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Medan.
2. Pada (Uji-t) menunjukkan bahwa : Variabel motivasi nilai $t_{hitung} 2.828 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.006 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 1 diterima. Sedangkan disiplin kerja nilai $t_{hitung} 1.856 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.067 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian

penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima.

3. Sedangkan untuk pengembangan karir nilai $t_{hitung} 1.488 < t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0.141 > 0,050$, artinya secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 2 diterima
4. Padaperhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa 93,1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, pengembangan karir dan Disiplin kerja sedangkan sisanya 6,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Saran

Pada hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya dalam pemberian motivasi lebih ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusivitas di tempat kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh dan signifikan

bukan berarti perusahaan mengabaikan variabel tersebut karena variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan.

3. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang paling kecil adalah balas jasa dan ketegasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang didapatkannya karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, pemimpin dinilai kurang tegas dalam memberikan hukuman bagi yang melanggar peraturan perusahaan
4. Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kelengkapan sarana dan prasana penunjang perlu diperhatikan seperti perlengkapan keamanan (*safety work*) agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
5. Saran yang diajukan adalah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi, sebaiknya organisasi lebih memperhatikan disiplin kerja dan pengembangan karir tanpa meninggalkan motivasi kerja. Selain itu sebaiknya juga dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengembangkan variabel-variabel penelitian di luar motivasi kerja dan disiplin kerja dan pengembangan karir seperti pemberian insenti, *reward* dan *punish*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara, 2011, . Evaluasi Kinerja SDM, PT Refika Aditama, Cetakan Keempat, Bandung.
- Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung
- Dessler, Gary. 2010. Human Resource Managment, Tenth edition, Alih Bahasa, Paramita Rahayu, Jilid 1, PT. Indek , Jakarta
- Edy Sutrisno, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- Elding, 2011, Performance Management (terjemahan).Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Flippo, 2014, Manajemen Personalialia PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta
- Gomez, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi. Aksara, Jakarta
- Harlie, 2010, Manajemen SDM buku 1. Jakarta: Index
- Hendri Simamora, 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. STIE YPKN. Jakarta
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Marwansyah, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Moenir, 2013, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta
- Muhammad Burlian, 2010, Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontenporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta
- Malayu Hasibuan, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Grasindo.
- Pabundu Tika. 2016 Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Publik . CV. ALFABETA, Bandung.
- Ramayulis, 2012, Psikologi Agama, Jakarta : Kalam Mulia,
- Ranupandojo dan Suad, 2012, “Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas”, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Suprihanto, 2016, Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.Yogyakarta :BPFE.
- Saydam, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta
- Sunyoto, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru