

## Faktor yang Berpengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Tokai Rika Indonesia

Fajar Yuniati<sup>1</sup>, Nining Purwatmini<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Administrasi; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; e-mail: fajaryuniati92@gmail.com, purwa\_atma@yahoo.com

\* Korespondensi: purwa\_atma@yahoo.com

Diterima: 20 Oktober 2017; Review: 15 November 2017; Disetujui: 29 November 2017

Cara sitasi: Yuniati F, Purwatmini N. 2017. Faktor yang Berpengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Tokai Rika Indonesia. Jurnal Administrasi Kantor. 5 (2): 209-218

**Abstrak:** Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja, karena hal itu mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam produksi PT Tokai Rika Indonesia. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan literatur, serta pengumpulan data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah data kuantitatif dengan analisis deskriptif. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari 11 variabel dikelompokkan menjadi 4 variabel berdasarkan skor rata-rata. Variabel 1 (gaji dan kondisi kerja) merupakan faktor tertinggi yang mempengaruhi produksi partisan motivasi karyawan dengan skor rata-rata 12 sampai 12,75 dan variabel 4 (prestasi dan jaminan pekerjaan) dengan skor rata-rata 7,1 sampai 7,4 adalah variabel terendah yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dibandingkan variabel produksi 1,2,3 walaupun karyawan masih sependapat dengan pernyataan yang diberikan. Saran, sebaiknya prestasi dan keamanan kerja perlu mendapat perhatian lebih, pimpinan perlu memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi bagus dalam mencapai target produksi, perlu jaminan karir yang jelas dan memberi lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan potensinya.

**Kata kunci:** kinerja, motivasi kerja, karyawan

**ABSTRACT:** Motivation is a factor that encourages a person to perform a specific activity. Work motivation is very important in improving performance, because it affects the productivity of employees. This is done so that employees have a high motivation to achieve corporate goals. The purpose of this study was to determine the factors that influence employee motivation in the production of PT Tokai Rika Indonesia. In this study, data collection techniques used were observation, questionnaire and literature, as well as the primary and secondary data collection. The analysis technique used is quantitative data with descriptive analysis. Based on the results of questionnaires that have been done, it can be concluded that the statement of 11 variables grouped into 4 variable based on the average score. Variable 1 (salaries and working conditions) is the highest factor affecting employee motivation part production with an average score of 12 to 12,75 and variable 4 (achievement and a job guarantee) with an average score of 7,1 to 7,4 is the lowest variable that affects employee motivation than the variable production of 1,2,3 even though employees are still agree with a given statement. Saran, preferably accomplishment and job security needs more attention, the leadership needs to give rewards to employees who have good achievements in achieving production targets, need to guarantee a clear karier and give more opportunities to develop their potential.

**Keywords:** performance, work motivation, employees

## 1. Pendahuluan

Evaluasi terhadap kinerja karyawan sangat penting, hal ini dilakukan agar karyawan bersemangat untuk bekerja, bekerja dengan disiplin, target produksi tercapai sesuai jam kerja, meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut disebut “meningkatkan motivasi kerja”. Motivasi merupakan hal pokok yang menjadi agar seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan baik sekaligus mencapai prestasi. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan terpenuhi, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas akan terwujud jika karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan bagian produksi sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian sebelumnya pada umumnya menyatakan bahwa faktor pemotivasi adalah kompensasi, seperti “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” oleh Suwati (2009). Penelitian lain menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja, seperti penelitian oleh Murty dan Srimulyani tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”, serta “Model Motivasi Menurut Herzberg, Alderfer dan Vroom pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi” oleh Purwatmini (2017).

### Tujuan Motivasi Kerja

[Nawawi, 2011:351] mengungkapkan bahwa “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”, sementara [Simamora, 2015:456] menyatakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan”, [Sutrisno, 2016:109] mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi merupakan dorongan, semangat yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai yang dikehendakinya. Motivasi juga menjadi aktivitas untuk mencapai tujuannya. [Kaswan, 2013:83], tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan suasana

dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, mengefektifkan pengadaan pegawai, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan perlengkapan.

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan yang dilakukan oleh PT Tokai Rika Indonesia itu sendiri yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, kesejahteraan karyawan, semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap perusahaan yaitu tujuan perusahaan tercapai.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Peran manajer sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan, oleh karena itu manajer perlu memahami faktor-faktor yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan.

Penelitian ini mengacu pada teori motivasi Frederick Herzberg yaitu Teori Model Dua Faktor. Teori ini mengungkapkan bahwa dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. [Nawawi, 2011:354], kedua faktor tersebut, pertama adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivational factor*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan pengembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow. Faktor kedua adalah faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

### **Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivational factor*)**

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan pengembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow. A) Penilaian prestasi kerja (*achievement*) dilakukan oleh atasannya yang didasarkan atas tujuan penilaian itu sendiri dengan menggunakan lembaran penilaian prestasi kerja. Hal-hal yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja antara lain menyangkut kualitas kerja,

inisiatif kerja, serta disiplin kerja. Selain itu target produksi juga merupakan prestasi yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, oleh karena itu PT Tokai Rika Indonesia memberikan apresiasi kepada karyawannya seperti, besarnya kenaikan gaji karena prestasi kerja, bonus akhir tahun, promosi, pengangkatan karyawan tetap, perpanjangan kontrak kerja. B). Pengakuan. Setiap karyawan membutuhkan pengakuan dari perusahaan atas pekerjaannya. Untuk bagian produksi yang mampu mencapai target produksi sesuai dengan target perusahaan dan customer yang sudah ditentukan di management board pemimpin akan menyatakan keberhasilannya. Selain itu perusahaan mengakui karyawannya seperti mendaftarkan karyawannya di BPJS ketenagakerjaan sebagai tabungan karyawan dan dapat diambil setelah karyawan sudah tidak bekerja di perusahaan tersebut. C). Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu adalah dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, dan harus dilaksanakan dengan baik. Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan hadir tidak pernah absen dan PT Tokai Rika Indonesia juga mempunyai tanggung jawab kepada karyawannya misalnya, karyawan mangkir dalam bekerja karena sakit perusahaan memberikan jaminan kesehatan yaitu pelayanan kesehatan dan pengobatan dan memberikan BPJS ketenagakerjaan yang dapat diambil ketika karyawan sudah tidak bekerja di perusahaan tersebut. D). Adanya jaminan pekerjaan dan perkembangan pekerjaan (*promotion*). Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, karena adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan untuk masa depan karyawan tersebut, karena karyawan bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi bekerja sampai tua. PT Tokai Rika Indonesia memberikan jaminan karier kepada karyawannya yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan kontrak untuk dipromosikan sebagai karyawan tetap melalui tes 1 bulan sebelum habis kontrak dan diumumkan 2 minggu setelah tes karyawan. Pemberian promosi dilakukan apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yaitu mempunyai skill yang baik dapat bekerja bukan hanya satu line saja, selain itu karyawan mempunyai

absensi yang baik dan disiplin dalam bekerja. E). Pekerjaan itu sendiri. PT Tokai Rika Indonesia mempunyai waktu jam kerja 8 jam setiap harinya sesuai dengan peraturan perusahaan. Setiap karyawan berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan target produksi tercapai yang dapat dilihat melalui management board kecuali apabila ada masalah produksi atau produksi sedang meningkat yang mengharuskan karyawan untuk menambah jam kerja/lembur.

Faktor kedua adalah faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah, gaji dan tunjangan, hubungan antara pribadi, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow. Faktor motivasi pemeliharaan atau kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*Hygiene Factors*) yang berlaku di PT Tokai Rika meliputi: A). Upah, gaji dan tunjangan. Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT Tokai Rika Indonesia, gaji atau upah diberikan kepada karyawan setiap tanggal 25 di akhir bulan. Apabila hari tersebut jatuh pada hari libur maka gaji diberikan sebelum tanggal tersebut. Gaji yang berlaku di perusahaan terdiri dari unsur-unsur dibawah ini Unsur gaji yang dibayar secara tetap (upah tetap): Gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan keahlian/fungsional, unsur gaji yang tidak tetap, tunjangan sift malam, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan komunikasi, tunjangan kehadiran. Tunjangan. Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya berupa tunjangan makan yang dibayarkan bersamaan dengan gaji dan bagi karyawan yang melakukan kerja 3 jam lembur atau lebih akan diberikan makan tambahan. Tunjangan transport, tunjangan transport diberikan kepada karyawan sebagai pengganti biaya perjalanan pulang pergi dari dan tempat kerja. Perusahaan juga juga menyediakan kendaraan antar jemput karyawan dari tempat penjemputan yang sudah ditentukan dimana karyawan naik/turun saat berangkat maupun pulang dari perusahaan. Tunjangan shift malam. Untuk memotivasi kerja bagi karyawan yang melakukan kerja sift malam, maka karyawan tersebut diberikan tunjangan sift untuk setiap kehadirannya yang akan disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi perusahaan. Tunjangan kehadiran. Tunjangan kehadiran diberikan kepada karyawan yang selama satu bulan penuh masuk kerja, tanpa ada ijin apapun. Tunjangan hari raya. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan satu kali dalam setahun. Pembayaran THR dilakukan paling lambat dua minggu sebelum Hari Raya. Karyawan yang

mengundurkan diri atau yang terkena PHK juga mendapat THR paling lambat 30 hari sebelum Hari Raya. Hadiah pernikahan. Perusahaan memberikan hadiah pernikahan kepada karyawan pada pernikahan pertama. Besarnya hadiah pernikahan ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp 200.000, dan untuk mendapatkan hadiah pernikahan tersebut, karyawan harus menyerahkan salinan akta nikah kepada bagian HRD. Hadiah kelahiran. Perusahaan memberikan hadiah kelahiran kepada karyawan pada kelahiran anak pertama. Besarnya hadiah kelahiran ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp 200.000, dan untuk mendapatkan hadiah kelahiran tersebut, karyawan harus menyerahkan salinan keterangan lahir kepada bagian HRD. Santunan kematian. Seorang karyawan atau keluarga karyawan yang sah meliputi suami/istri, anak kandung, mertua dan orang tua, perusahaan memberikan santunan dalam bentuk duka cita sebesar Rp 200.000, dan bagi karyawan yang meninggal dunia berhak atas kompensasi PHK sesuai dengan undang –undang yang berlaku. Pembayaran kompensasi, santunan dan hak-hak lainnya dibayarkan melalui hak waris yang sah. B). Hubungan Antar Pribadi. PT Tokai Rika Indonesia menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya, seperti yang dilakukan oleh Presiden Direktur Mr. Sawada setiap bertemu dengan karyawan selalu memberikan salam, “ Selamat Pagi”. Hal ini dilakukan agar terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan. PT Tokai Rika Indonesia juga mengadakan Family Gathering ke Kampung Gajah Bandung yang dilaksanakan pada hari Sabtu tanggal 29 Oktober 2016. Kegiatan ini dibiayai oleh perusahaan dan diikuti oleh seluruh karyawan. C). Supervisi yang baik. Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. D). Kondisi Kerja. PT Tokai Rika Indonesia menyediakan fasilitas agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja seperti adanya jemputan, ruangan AC pada bagian produksi, adanya kantin, tempat ibadah, undangan ulang tahun untuk makan bersama dengan presiden utama. Hal tersebut dilakukan agar tercipta suasana kerja yang baik. E). Kebijakan dan Administrasi. Beberapa kebijakan yang dilakukan PT Tokai Rika Indonesia kepada karyawannya, seperti cuti. Beberapa cuti yang diberikan perusahaan antara lain cuti tahunan. Perusahaan memberikan cuti tahunan sebanyak 12 hari. Pengambilan cuti tahunan diharuskan mengajukan permohonan tertulis selambat-

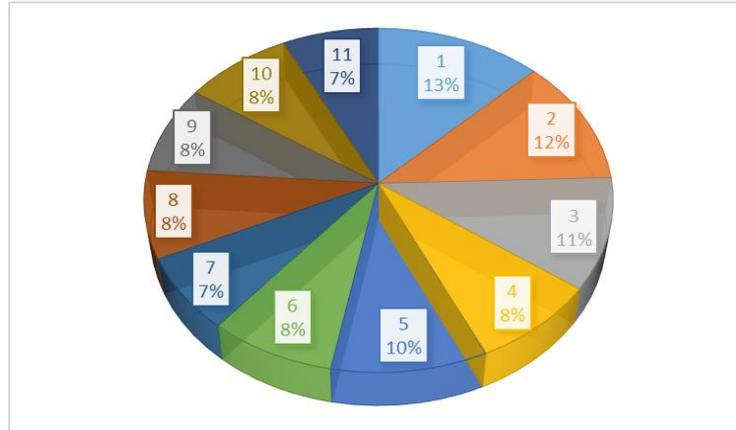
lambatnya dua hari sebelum pelaksanaan cuti dengan ijin kepada manajer yang bersangkutan. Karyawan yang pada waktu berhenti dari perusahaan masih mempunyai sisa cuti tahunan yang belum digunakan, maka sisa cuti tersebut dapat diganti dengan upah sebesar sisa cuti/21 x gaji. Cuti hamil, karyawan wanita yang hamil, perusahaan memberikan cuti hamil dengan ketetapan mendapatkan gaji tetap selama 3 bulan berturut-turut yaitu 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Bagi karyawan yang mengalami keguguran kandungan diberikan waktu istirahat selama 1,5 bulan sejak keguguran kandungan, atau selama waktu yang didasarkan atas keterangan dokter kandungan atau bidan, dengan tetap mendapatkan gaji. Cuti khusus, perusahaan memberikan cuti khusus kepada karyawannya, antara lain pernikahan karyawan sendiri diberikan 3 hari kerja termasuk dengan hari pernikahannya. Pernikahan anak karyawan diberikan 2 hari kerja. Istri karyawan melahirkan atau keguguran diberikan 2 hari kerja. Saudara kandung karyawan meninggal diberikan 2 hari kerja. Bapak/ibu mertua karyawan meninggal diberikan 2 hari kerja. Anak/istri/suami dirawat diberikan 1 hari kerja. Orang serumah meninggal diberikan 1 hari kerja. Untuk menunaikan ibadah keagamaan diberikan waktu 40 hari sesuai dengan ketentuan Departemen Agama dan tetap mendapatkan gaji.

## **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan survei lapangan, observasi atau pengamatan secara langsung. Wawancara kepada admin produksi serta mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan bagian produksi sebagai responden kemudian dilakukan analisa terhadap jawaban. Teknik analisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

Analisis dan pembahasan di PT Tokai Rika Indonesia dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan, dari 11 variable pernyataan digolongkan menjadi 4 variable berdasarkan rata-rata skor yang didapat dari total skor dibagi jumlah item.



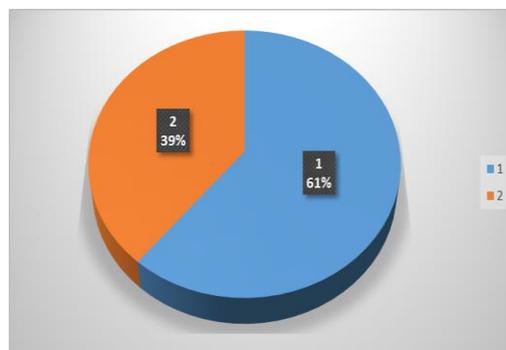
Sumber: Penelitian (2017).

Gambar 1. Komposisi pilihan responden tiap variabel.

Variable 1 dengan nilai 12-12,75 (gaji dan kondisi kerja) merupakan faktor paling tinggi yang mempengaruhi motivasi karyawan bagian produksi, Variable 2 dengan nilai 9,95-10,6 (kebijakan dan administrasi serta supervisi) merupakan variable yang sedikit lebih rendah dengan variable 1 tetapi karyawan masih setuju dengan pernyataan, variable 3 dengan nilai 8,1-8,4 (hubungan antar pribadi, peraturan yang fleksibel, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengakuan) merupakan variable yang lebih rendah dibanding variable 2 tetapi karyawan masih setuju dengan pernyataan dan variable 4 dengan nilai 7,1-7,4 (prestasi dan jaminan pekerjaan) merupakan variable paling rendah diantara variable 1,2,3 tetapi karyawan masih setuju dengan pernyataan yang diberikan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

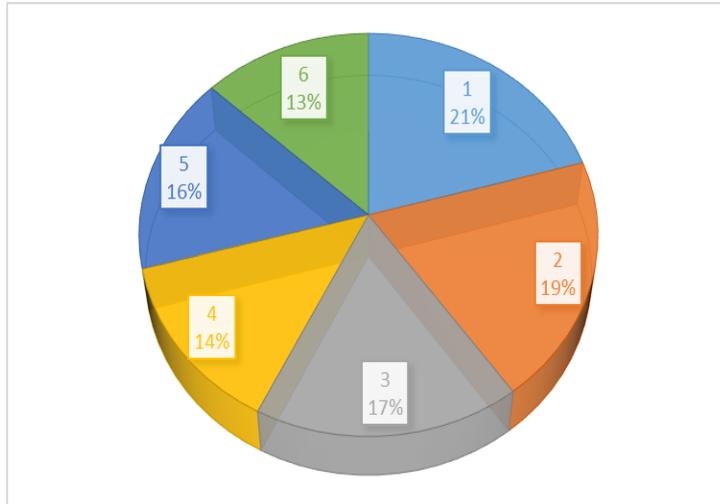
Kesimpulan dari hasil kuesioner yang dilakukan di PT Tokai Rika Indonesia pada bagian produksi bertujuan untuk meningkatkan produktifitas karyawan sehingga berdampak positif terhadap perusahaan.



Sumber: Penelitian (2017).

Gambar 2. Komposisi *hygiene factor* (1) dan *motivational factor* (2).

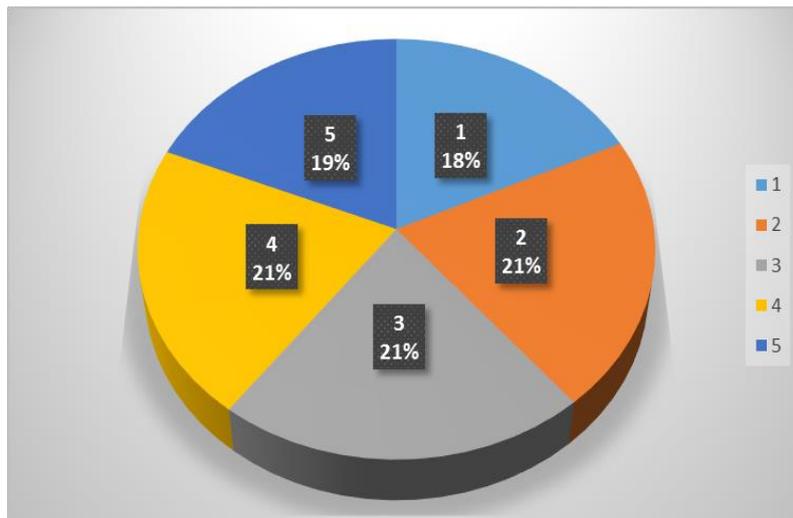
Motivasi yang diberikan perusahaan agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan sistem dan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan untuk mendapatkan kualitas yang baik.



Sumber: Penelitian (2017).

Gambar 3. Komposisi *hygiene factor*.

Motivasi yang diberikan tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan tetapi untuk meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi juga dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu, tujuan perusahaan tercapai, menghasilkan kualitas yang baik dan produktivitas karyawan yang tinggi.



Sumber: Penelitian (2017).

Gambar 4. Komposisi *motivational factor*.

## Referensi

- Murti H., Srimulyani VA. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*; 1 (1): Februari 2013
- Suwati. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau. Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1 (1): 41-55.
- Purwatmini N. 2017. Model Motivasi Menurut Herzberg, Alderfer dan Vroom pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Proceeding of FMI 9, Seminar Nasional & Konferensi, Semarang, 9*: 183 - 188
- Hamzah. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): PT Gramedia Pustaka Utama
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Nawawi H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta(ID): Gadjah Mada University Press.
- Simamora H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID): Bagian Penertiban Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Prenadamedia Group.
- Widodo ES. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID): Pustaka Pelajar.