

# **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)**

Puguh Dwi Cahyono  
Djamhur Hamid  
Mochammad Djudi Mukzam  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya

## ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang dengan jumlah 42 orang. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder yaitu dengan dokumentasi. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (alpha) sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan berhubungan (X2), kebutuhan berkembang (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Adjusted R Square sebesar 0,703 yang berarti dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 70,3% dimana sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.*

Kata kunci: kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan berkembang, prestasi kerja karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

Pada era global kemajuan teknologi berkembang pesat dan peran mesin-mesin canggih hampir mengalahkan posisi manusia dalam perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha baik sektor industri maupun non industri, sehingga kontribusi karyawan akan sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan harus memberikan kebijaksanaan yang dapat merangsang prestasi kerja karyawannya. Kebijakan dibidang personalia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, disamping menyangkut karyawan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia.

Didirikan seabad yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa di Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. Untuk menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dibutuhkan motivasi yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan AJB Bumiputera 1912.

. Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Menurut Siagian (2003:287) “ bahwa dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Motivasi**

Ada banyak cara memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan atau tantangan yang dihadapinya. Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Menurut Robbin dan Coulter (2010:109), “Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”.

Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001:135) “bahwa ukuran terakhir keberhasilan suatu departement personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kinerja dari pegawai”.

Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada masih sedikitnya penelitian yang dilaksanakan di AJB Bumi Putera 1912 cabang Kayutangan Malang. Selain itu AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang bersedia memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti yang berkaitan dengan topik penelitian. Jadi dengan adanya penelitian ini maka akan banyak memberi masukan bagi AJB Bumi Putera 1912, sehingga akan terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara peneliti dengan pihak AJB Bumi Putera 1912.

Menurut Nawawi (2008:351), “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Menurut Hasibuan (2003:95), “Motivasi adalah pemberian daya pendorong, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

### **2.2. Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Yuli (2005:89), “Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

“Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi” (Hariandja, 2002:195).Pendapat Hasibuan (2009:94), mengatakan bahwa “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

### 2.3. Hipotesis

1. Hipotesis 1 : diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
2. Hipotesis 2 : diduga terdapat pengaruh secara simultan variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang dengan jumlah 42 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial). Sumber data diperoleh dari data primer yaitu dengan menyebar kuesioner dan data sekunder yaitu dengan dokumentasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur jawaban dari setiap responden melalui kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden dengan pemberian bobot sesuai dengan item yang

disusun dan dalam penelitian bobot yang dipergunakan adalah satu sampai lima.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis pengaruh setiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan regresi dengan program SPSS 19 diperoleh hasil seperti tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda Antara X1, X2, X3 Terhadap Y

Variabel		Koef. Regresi (B)	Koef. Beta	T hitung	Sig.	Keptsn thdp Ha
Terikat	Bebas					
Prestasi Kerja	Kebutuhan Eksistensi (X1)	0,159	0,168	1,428	0,162	Ditolak
	Kebutuhan Berhubungan (X2)	0,739	0,699	5,923	0,000	Diterima
	Kebutuhan Berkembang (X3)	0,232	0,179	2,077	0,045	Diterima
Constant		-0,443		-0,750	0,458	
N : 42 R : 0,851 R Square : 0,725 Adjusted R Square : 0,703 hitung : 33,345 Sig. : 0,000						

Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,443 + 0,159X_1 + 0,739X_2 + 0,232X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linier di atas dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 15,9%. Variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 73,9%. Variabel Kebutuhan Berkembang (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 23,2%. Variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) mempunyai

pengaruh yang paling dominan yaitu sebesar 73,9% terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

## 4.2. Pengujian Hipotesis

### 4.2.1. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan sebagaimana terlihat pada Tabel 1, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Jika  $H_0$  ditolak maka hipotesis pertama ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

### 4.2.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial digunakan untuk mengetahui pangaruh signifikansi variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan uji t dan hasil koefisien regresi (b). Untuk mengetahui variabel yang paling dominan dapat diketahui berdasarkan hasil regresi linier melalui koefisien regresi (b) yang memiliki nilai terbesar dan nilai signifikansi terkecil. Nilai signifikansi dengan  $\alpha$ . Bila nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini dilakukan uji regresi parsial dengan uji t sebagai berikut:

#### a. Variabel Kebutuhan Eksistensi

Nilai signifikan variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS 19.0 *for*

*Windows* adalah 0,162 sedangkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga  $\text{Sig.} > \alpha$  yaitu  $0,162 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Kebutuhan Eksistensi.

#### b. Variabel Kebutuhan Berhubungan

Nilai signifikan variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS 19.0 *for Windows* adalah 0,000 sedangkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga  $\text{Sig.} < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Kebutuhan Berhubungan.

#### c. Variabel Kebutuhan Berkembang

Nilai signifikan variabel Kebutuhan Berkembang (X3) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS 19.0 *for Windows* adalah 0,045 sedangkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga  $\text{Sig.} < \alpha$  yaitu  $0,045 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Berkembang (X3) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Kebutuhan Berkembang.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1. Pengaruh Variabel Kebutuhan Eksistensi Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan Eksistensi adalah kebutuhan untuk tetap bisa hidup atau kebutuhan fisik. Kebutuhan ini merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow, yaitu sama seperti kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan nilai signifikansi variabel Kebutuhan Eksistensi sebesar 0,162 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (Sig. 0,162 >  $\alpha = 0,05$ ), menunjukkan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal itu karena karyawan merasa kebutuhan gaji, ruang kerja, suasana kerja, keamanan dalam bekerja dan kelengkapan kerja di dalam perusahaan AJB Bumi Putera 1912 sudah terpenuhi, sehingga karyawan tidak lagi mengutamakan Kebutuhan Eksistensi untuk memotivasi mereka berprestasi dalam bekerja.

### 4.2. Pengaruh Variabel Kebutuhan Berhubungan Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan Berhubungan adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dihasilkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini karena Kebutuhan Berhubungan antar karyawan pada perusahaan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang berjalan dengan baik sehingga dapat

memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai prestasi kerja.

### 4.3. Pengaruh Variabel Kebutuhan Berkembang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan Berkembang adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seorang untuk mengembangkan diri. Kebutuhan ini sangat penting bagi individu karyawan, misalnya adalah jenjang karir di dalam perusahaan. Dengan jenjang karir yang jelas akan memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Berkembang (X3) dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini karena Kebutuhan Berkembang karyawan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang itu tinggi, sehingga dapat memotivasi mereka untuk mencapai sebuah prestasi kerja yang bagus. Kebutuhan Berhubungan (X2) memiliki pengaruh paling tinggi sebesar 73,9%, karena karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang lebih mengutamakan kebutuhan perasaan diterima oleh atasan, perasaan dihormati rekan kerja, perasaan diterima rekan kerja, mendapat kesempatan memberikan ide/gagasan, berkerja berkelompok/tim, saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja. Karyawan lebih suka memperbanyak relasi, bersosialisasi dengan rekan kerja dan ingin menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja. Sehingga Kebutuhan Berhubungan mempunyai pengaruh yang dominan dan mampu memotivasi karyawan untuk berprestasi dibandingkan dengan variabel yang lain.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada perusahaan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai < dari nilai tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05). Hasil analisis pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa besarnya kontribusi atau dukungan variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* 0,703, hal ini berarti variabel X1, X2 dan X3 tersebut secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Secara parsial variabel dari Motivasi yang terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) hanya variabel Kebutuhan Eksistensi yang mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Besarnya pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang adalah 0,159 (B<sub>1</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1,428. Besarnya pengaruh

Kebutuhan Berhubungan (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang adalah 0,739 (B<sub>2</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,923. Besarnya pengaruh Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang adalah 0,232 (B<sub>3</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,077. Berdasarkan analisis secara parsial hanya variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dan variabel Kebutuhan Berkembang (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disarankan bagi AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang selaku tempat penelitian ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Motivasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan lagi. Kebutuhan berhubungan perlu diperhatikan, Mengingat variabel kebutuhan berhubungan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan supaya para karyawan dapat berprestasi lebih baik lagi dalam bekerja.
2. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap motivasi yang telah diberikan kepada karyawan, dengan pemberian motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya pada perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar

70,3% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Bagi topik selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini, diharapkan menambahkan variabel kemampuan untuk variabel bebasnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian dan dapat dikembangkan dengan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hariandja, Manhot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbin, Stephen P dan Coulter, Marry. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.