

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. POS INDONESIA CABANG PALOPO

Nopianti¹⁾, Imran Ukkas²⁾, Andi Dahri Adi Patra LS³⁾

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Palopo

Jln. Jendral Sudirman KM 03, Kota Palopo

Email : puputvidi01@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan data primer/sekunder. Metode pengambilan data menggunakan survai kuesioner kepada 97 karyawan PT. POS Indonesia Cabang Palopo. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, setelah data dikumpulkan data dianalisis menggunakan program SPSS (*statistic product and service solution*) versi 22. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji t (persial), pengawasan (X1) terbukti tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja (X2) terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Melalui uji F (Simultan) semua variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Kata kunci : Pengawasan, Harga dan Produktivitas kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine whether supervision and work discipline have a significant effect on work productivity at PT. POS Indonesia Palopo Branch. The research method used is a quantitative method using primary / secondary data. The data collection method used a questionnaire survey to 97 employees of PT. POS Indonesia Palopo Branch. The analysis in this study used multiple linear regression analysis, after the data were collected the data were analyzed using the SPSS (statistical product and service solution) version 22 program. The results of research using multiple linear regression analysis through t test (persial), supervision (X1) proved to have no effect on work productivity. Work discipline (X2) is proven to have an effect on work productivity. Through the F test (Simultaneous) all independent variables, namely supervision and work discipline together have a significant effect on the dependent variable, namely work productivity.

Keyword: Supervision, Prince and Word Productivity.

Pendahuluan

PT. Pos Indonesia Cabang Palopo merupakan salah satu usaha Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada awal masa berdirinya, PT. POS Indonesia Cabang Palopo merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman, Namun seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengirimanpun juga semakin berkembang. Oleh karena itu, produktivitas kerja PT. POS Indonesia Cabang Palopo semakin mendapat banyak sorotan dari masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa pengiriman. mengemban sebuah tanggung jawab sebagai *agent of development*, yaitu mengemban tanggung jawab social sebagai perusahaan layanan untuk masyarakat.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu perlu diperlukan kinerja yang maksimal dari para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan mampu meraih tingkat laba yang diharapkan dan dapat mengembangkan usahanya lebih luas lagi.

Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang

sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Disiplin Kerja

Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134), mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik itu yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Produktivitas Kerja

Wayne (2013:21) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran *output* barang serta jasa yang relative terhadap masukan dari tenaga kerja, peralatan dan modal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data

yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Populasi

Populasi merupakan objek maupun subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan yang dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2012:97). Populasi dalam penelitian ini adalah para

karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo yang terdiri dari 97 orang Karyawan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. POS Indonesia Cabang Palopo di Jalan Ahmad Yani No. 15 Kota Palopo. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 2 (dua) bulan.

Sampel

sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Pos Indonesia Cabang Palopo yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Sugiyono (2004:135), Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2004:135).
- b. *Interview* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya, data di kumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari tempat objek penelitian dilakukan atau sumber pertama.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, data ini dapat ditemukan dengan cepat dan dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekundernya adalah literatur, jurnal maupun artikel.

Uji Validitas

Ghozali (2012:52), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat mewakili atau mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini yang dimaksud adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator dinyatakan valid atau tidak, dapat dilihat dalam tampilan output *Cronbach Alpa* pada kolom *Correlated Item Total Correlation*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat

ukur dalam penggunaannya atau dapat dikatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, jika pengukuran tersebut dilakukan secara berulang-ulang. Menurut Sandjojo (2011:152), dikatakan reliabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$) maka butir instrumen tersebut reliabel, tetapi sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_h < r_t$) maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Teknis Analisis Data

Koefisien Determinasi Berganda

(R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2

yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka secara persial variabel independen tidak berpengaruh

terhadap variabel dependen menurut (Ghozali, 2013:98).

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji F yaitu, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.441	1.844		7.288	.000
1 totalX1	.168	.112	.141	1.507	.135
totalX2	.373	.067	.524	5.596	.000

a. Dependen Variabel Totally

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.441 + 0.168X_1 +$$

$0.373X_2$ dimana:

a. Konstanta (a) sebesar 13.441 = variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Nilai konstanta pengawasan dan disiplin kerja sebesar 13.441 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengawasan dan disiplin kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Pengawasan (X_1) sebesar 0.168 = besarnya koefisien variabel pengawasan berarti setiap peningkatan variabel pengawasan sebesar satu satuan maka

produktivitas kerja meningkat 169.

c. Disiplin kerja (X_2) sebesar 0.373 = besar koefisien variabel disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja meningkat 374.

Standar eror sebesar 1.844 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1.844 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas

yang dominan adalah variabel disiplin kerja 0.374.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam suatu penelitian mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sering ingin diketahui

beberapa kekuatan X besar secara bersama-sama menerangkan perubahan pada Y besar. Koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.352	1.677

a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

b. Dependent variabel: produktivitas kerja

Uji Parsial

parsial dilakukan untuk mengetahui keberartian hubungan atau pengaruh salah satu variabel bebas dengan

tingkat kebebasan dengan asumsi varabel lainnya konstan. Hasil Uji t dibantu dengan SPSS V. 22 dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	13.441	1.844		7.288	.000
1	totalX1	.168	.112	.141	1.507	.135
	totalX2	.373	.067	.524	5.596	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja totally

H1 = pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} 1.507 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,985 maka secara persial variabel independen pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja dengan demikian hipotesis ditolak.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.596 lebih besar dari nilai

t_{tabel} sebesar 1,985 maka secara persial variabel *independen* disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja dengan demikian hipotesis diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F satuan nilai tertentu yang digunakan sebagai pembanding apakah semua variabel *independen* yakni pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel dependen atau produktivitas kerja.

4.14 Hasil Uji (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	152.498	2	76.249	27.097	sss.000 ^b

Residual	264.512	94	2.814		
Total	417.010	96			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja totally

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja totalX2, Pengawasan totalX1

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 27.097 dengan tingkat signifikan sebesar 0.0% dengan derajat kepercayaan sebesar 100% $F_{hitung} (27.097) > F_{tabel} 3.09$ maka secara simultan pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2), mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap

produktivitas kerja (Y) pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan secara persial produktivitas kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penambahan variabel yang belum dimasukkan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
2. Kehadiran penelitian pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sangat ditekankan untuk memastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diisi agar data yang diperoleh nantinya bisa dan sesuai dengan tujuan dan apa yang diharapkan dalam penelitian

3. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja, tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian.

Daftar Rujukan

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Bandung.
- Akila, A. (2017). *Pengaruh Insentif dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Vassel Palembang*. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 35-48.
- Alex S Nitisemito, (2011), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Alam*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., Utama, I.W.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Astarman, A. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 85-98.

- Atmosudirdjo, Prajudi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Alam, Dasar Pengertian dan Masalah*. Rineka Cipta: Melayu.
- Badaruddin, B., & Safitri, M. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, 4(2).
- Baktiyasa, Rofli Sulistiyo dan Farida, Lena. 2017. "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)". *JOM FISIP*, Vol. 4, No. 2, hal. 1-15.
- Barusman, M. Y. S., & Saputra, M. R. (2013). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Brantas.(2009). *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.
- Darmanto, R. F. (2018). Pengaruh Pengawasan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pos Indonesia (Persero) Pulo Gadung Jakarta Timur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 105-120.
- Edy, Sutrisno.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Fahmi.(2013). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Tentang Pelayanan Perekaman Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP) Di Kota Depok). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 981-990.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gisslen, Wayne (2013). *Professional Baking*.6th ed. Hoboken, New Jersey: John Wiley dan Sons, Inc.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2009). *Teori Kritis Laporan Keuangan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hartono, Jogyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE.Yogyakarta Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak (*Doctoral dissertation, Riau University*). *Journal Jom Fisip* 4(2), 1-11.
- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Magenta*, 7(2), 81-90.
- Irawan, D. N. (2018). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dangaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Branchmarck*, 3(3).
- Karsini, K., Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Soso-Q*, 6(1), 118-133.
- Liando, M. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kepercayaan Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kota Tomohon. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(2), 230-242.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- M. Manullang, (2005). *“Dasar_Dasar Manajemen”*. Gadjah Mada University Press P. O. BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.