

ANALISA PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. MENARA ABADI PERSADA MEDAN

Zennyta, Alfonsius², Chon Cho Reynolds Manday³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: zennytalo@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: alfon_pmci@yahoo.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: choncho.reynolds@yahoo.com

Abstract. *PT. Abadi Tower Persada Medan is a company engaged in the sale of Gypsum. In operation, Gypsum's sales rate in the company has decreased. This sales decline reflects the decline in employee's ability to work where due to employee's dissatisfaction problem. Job dissatisfaction of employees in the company arises because of the promotion of positions assessed by employees are less fair, do not appreciate the devotion and service as long as employees work in the company. Employee dissatisfaction leads to low employee discipline. The formulation of the problem in this research is whether there is influence of promotion and job discipline to job satisfaction PT. Menara Abadi Persada Medan. The method used in this research is survey approach, this type of research is descriptive quantitative and the nature of this research is descriptive explanatory. Population in this research is permanent employee at PT. Menara Abadi Persada Medan with a total of 57 permanent employees. In this study, the population in this company is 57 employees so that the number of samples taken is the total of the entire population in the company. Data collection techniques were conducted with interviews, questionnaires, and documentation studies. The types and sources of this research data are primary data and secondary data. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple regression. The results showed that partially and simultaneously promotion of office and work discipline affect the job satisfaction of PT. Menara Abadi Persada Medan. Partially, promotion positions have more dominant influence on job satisfaction of PT. Abadi Persada Tower compared to work discipline.*

Keywords: *Job Promotion, Work Discipline, Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat menjalankan aktivitas usahanya dengan baik dan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai tentunya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Hal ini disebabkan

karyawan merupakan penggerak operasional perusahaan yang menjalankan aktivitas yang diarahkan perusahaan. Karyawan dapat berkenan untuk bekerja lebih optimal kepada perusahaan dapat disebabkan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan mengenai pekerjaannya yang ditunjukkan dari perasaan nyaman, senang, merasa dihargai, dan lainnya selama bekerja di perusahaan. Karyawan tidak puas dalam bekerja dapat dikarenakan berbagai alasan, seperti gaji yang rendah karena tidak sesuai harapan, posisi jabatan tidak sesuai kemampuan, suasana kerja tidak nyaman, dan lainnya. Rendahnya kepuasan akan memicu karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover*) dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti faktor promosi jabatan dan disiplin kerja.

Promosi jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya. Pada dasarnya promosi jabatan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran. Melalui pelaksanaan promosi jabatan karyawan memperoleh kepuasan kerja karena peran, jasa, dan eksistensinya di perusahaan merasa dihargai sehingga memungkinkan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan. Promosi jabatan yang tidak adil akan memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena pengabdian dan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan dinilai tidak dihargai.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja

sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan bekerja tidak sesuai prosedur. Ketidakpuasan kerja karyawan umumnya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya. Hal ini disebabkan karyawan yang tidak puas dalam bekerja cenderung tidak akan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik dan tidak menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai karyawan, seperti sering absen, sering terlambat datang bekerja, sering tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dan lainnya.

PT. Menara Abadi Persada Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan *Gypsum*. Seperti layaknya perusahaan lain, perusahaan ini mengharapkan usahanya dapat semakin berkembang. Akan tetapi harapan perusahaan belum terealisasi dengan baik karena tingkat penjualan *Gypsum* di perusahaan mengalami penurunan.

Penurunan penjualan ini mencerminkan penurunan kemampuan karyawan dalam bekerja di mana dikarenakan masalah ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja karyawan di perusahaan timbul karena pemberian promosi jabatan yang dinilai

karyawan kurang adil, tidak menghargai pengabdian dan jasa selama karyawan bekerja di perusahaan sehingga karyawan menunjukkan sikap penolakan berupa tidak berkenan untuk bekerja dengan baik, sungguh-sungguh, dan optimal sehingga penjualan *Gypsum* menjadi menurun.

Promosi jabatan di PT. Menara Abadi Persada Medan berupa kenaikan jabatan yang disertai dengan kenaikan gaji. Dalam hal promosi jabatan, tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan memperoleh promosi jabatan yang sama. Promosi jabatan di perusahaan sering melibatkan unsur kedekatan dengan pimpinan di mana karyawan yang lebih dikenal oleh pimpinan memperoleh peluang promosi jabatan yang lebih besar dibandingkan yang kurang dikenal oleh pimpinan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak adil dan tidak terpuaskan dalam bekerja karena perusahaan tidak memberikan peluang yang sama untuk memperoleh kenaikan karir pada karyawannya yang berprestasi sehingga sebagian karyawan mengajukan pengunduran diri. Pengunduran diri karyawan berdampak negatif pada perusahaan karena perusahaan dapat kehilangan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik.

Ketidakpuasan kerja karyawan menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan. Karyawan tidak disiplin kerja dikarenakan karyawan menilai perusahaan kurang menghargai jasa yang diberikan karyawan selama bekerja, perusahaan tidak mengamati dengan baik kesejahteraan karyawan berupa kenaikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, dan banyaknya beban karyawan karena sering diminta

rangkap kerja, sehingga karyawan sering absen, sering terlambat masuk kerja, tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik, pekerjaan tidak diselesaikan dengan tepat waktu, dan hasil kerja karyawan tidak sesuai harapan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul **“Analisa Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Menara Abadi Persada Medan”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Yunus dan Bachri (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin yang hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Dian Mardiono (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Megaria Sutos yang hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

I Dw Gd Agus Saputra dan I Nyoman Sudharma (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bali Zoo yang hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif

dan signifikan antara promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teori Tentang Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013:102) “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.”

Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:41) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016:415) “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

III. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi PT. Menara Abadi Persada Medan berada di jalan Sutomo No. 162-164 Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2017 sampai dengan Maret 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Menara Abadi Persada Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang

karyawan tetap. Pada penelitian ini, populasi di perusahaan ini adalah 57 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang diambil adalah total seluruh populasi di perusahaan.

Analisis Regresi Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda (*multiple regretion*) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Menara Abadi Persada Medan, dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 24* dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Promosi jabatan

X₂ = Disiplin kerja

a = konstanta

b₁ = koefisien untuk variabel promosi jabatan

b₂ = koefisien untuk variabel disiplin kerja

e = persentase kesalahan (5%)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda (*multiple regretion*) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Menara Abadi Persada Medan

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,776	1,037		,748	,458	
X1	1,200	,163	,730	7,349	,000	
X2	,257	,108	,237	2,383	,021	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Dari Tabel 1. di atas kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,776 + 1,200X_1 + 0,257X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,776. Jika nilai promosi jabatan dan disiplin kerja dianggap bernilai 0, maka kepuasan kerja akan bernilai 0,776.
- Koefisien X_1 (b_1) = 1,200. Variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 1,200. Artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel promosi jabatan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat

sebesar 1,200.

- Koefisien X_2 (b_2) = 0,257. Variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisi regresi sebesar 0,257. Artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,257.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model *Summary* dan tertulis *R Square*.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,902	,898	2,361

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Dari Tabel 2. diketahui nilai *R Square* sebesar 0,902 yang artinya sebesar 90,2% variabel promosi jabatan dan disiplin kerja

menjelaskan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 9,8% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel

gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Uji Serempak (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara serempak yaitu :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2763,300	2	1381,650	247,916	,000 ^a
	Residual	300,945	54	5,573		
	Total	3064,246	56			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (247,916) > F_{tabel} (3,17) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Menara Abadi Persada Medan dan pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan

(α) = 0,05. Dengan melihat probabilitasnya yang lebih kecil dari taraf signifikan (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,776	1,037		,748	,458
	X1	1,200	,163	,730	7,349	,000
	X2	,257	,108	,237	2,383	,021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai thitung untuk variabel promosi jabatan sebesar 7,349 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari $\alpha/2 = 0,05$ sedangkan ttabel pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,674. Oleh karena

thitung (7,349) lebih besar dari ttabel (1,674) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Menara Abadi Persada Medan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,383 dan nilai signifikansi 0,021 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari $\alpha/2 = 0,05$ sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,674. Oleh karena t_{hitung} (2,383) lebih besar dari t_{tabel} (1,674) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Menara Abadi Persada Medan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Menara Abadi Persada Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Menara Abadi Persada Medan.
3. Hasil pengujian secara serempak menunjukkan bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Menara Abadi Persada Medan.
4. Sebesar 90,2% variabel promosi jabatan dan disiplin kerja menjelaskan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 9,8% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

seperti variabel gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kegiatan promosi jabatan dengan tidak melibatkan unsur kedekatan dengan pimpinan di mana karyawan yang lebih dikenal oleh pimpinan memperoleh peluang promosi jabatan yang lebih besar dibandingkan yang kurang dikenal oleh pimpinan sehingga karyawan memperoleh peluang promosi jabatan yang sama besar dengan karyawan yang lain agar terbentuk kepuasan kerja dan memperjelas kualifikasi atau persyaratan untuk memperoleh promosi jabatan pada karyawan-karyawan yang dibawahinya. Agar karyawan mendapatkan kejelasan kualifikasi agar lebih termotivasi sehingga kepuasan kerja pun dapat tercapai.
2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan agar karyawan dapat tidak sering absen, tidak terlambat masuk kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis untuk karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan menghargai jasa yang diberikan karyawan selama bekerja seperti memberikan

penghargaan berupa bonus tambahan, tunjangan, atau kenaikan gaji, mengamati dengan baik kesejahteraan karyawan berupa kenaikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, memberikan pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan kerjanya agar karyawan lebih bersemangat masuk kerja dan tidak absen, pimpinan memberikan contoh keteladanan yang baik kepada bawahan mengenai disiplin yang baik seperti pimpinan tepat waktu hadir ke perusahaan, dan pimpinan memperlakukan karyawan dengan sama dan adil agar terbentuk kepuasan kerja.

3. Diharapkan perusahaan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya agar kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan dengan lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham(a). 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham(b). 2016. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Cetakan kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiono, Dian. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Megaria Sutos. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3, No. 3 [Online].
<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/471/448> [28 Nopember 2017]
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Saputra, I Dw Gd Agus dan I Nyoman Sudharma. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Zoo Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 2 [Online].
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/27477> [28 Nopember 2017]
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinabela, Lijan Poltak. 2016.

- Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sutrisno, H. Eddy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN Press.
- Waluyo, Minto. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*, Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Indeks.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirata, V. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yunus, Alamsyah dan Ahmad Alim Bachri. 2013. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 1, No. 2 [Online]. <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwio4OTLsvnXAhUOSY8KHZjfd9wQFghsMAG&url=http%3A%2F%2Fjwm.ulm.ac.id%2Fid%2Findex.php%2Fjwm%2Farticle%2Fdownload%2F45%2F45&usg=AOvVaw2INqa5w6HAD0sr8MqdAKFX> [28 Nopember 2017]
- Zainal, Veithzal Rival, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.