

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

Joni Efendi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UPI YAI

joniefendi2268@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine The Influence Of Labor Discipline, Motivation, and Training On Employees Performance at PT XYZ. The method used in this research using questionnaires and distributed to the PT XYZ. Based on the number of questionnaires returned, determined the sample in this research were 70 respondent. The analysis is done by looking for the effect, determination and the relationship between variables using SPSS 23.0 for windows. The result showed that: 1). $t_{count} = 3.596 > t_{table} = 1.996$, H_1 is a accept, Labor Discipline (X_1) has significant influence on Employees Performance (Y), 2). $t_{count} = 3.562 > t_{table} = 1.996$, H_2 is a accept, Motivation (X_2) has significant influence on Employees Performance (Y), 3). $t_{count} = 5.462 > t_{table} = 1.996$, H_3 is a accept, Training (X_3) has significant influence on Employees Performance (Y), 4). $F_{count} = 11.723 > F_{table} = 2.744$, H_4 is accept, Labor Discipline (X_1), Motivation (X_2), and Training (X_3) On Employees Performance (Y).

Keywords: Labor Discipline, Motivation, Training, Employees Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan cukup besar terhadap kesuksesan sebuah instansi atau organisasi. Sumber daya manusia diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu sumber daya manusia, yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah instansi atau organisasi. Oleh karena itu instansi atau organisasi mempunyai tugas untuk mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Tersedianya sarana dan prasarana serta dana besar yang dimiliki suatu organisasi tidak menjamin hasil yang maksimal jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik sikap

disiplin yang diterapkan oleh instansi atau organisasi kepada karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau instansi mencapai hasil yang optimal. Untuk itu peningkatan sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, tidak hanya kecerdasan kognisinya, tetapi juga menyangkut disiplin kerja para karyawannya. Ciri utama dari disiplin adalah adanya keteraturan dan ketertiban. Di dalam sebuah organisasi, apabila karyawannya disiplin maka organisasi tersebut akan memperlihatkan sebagai suatu organisasi yang sehat dan kuat dengan prestasi yang dapat diandalkan, sehingga disiplin kerja pada karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan. Namun, pada kenyataannya tidak semua karyawan instansi memiliki disiplin kerja yang baik, dikarenakan tingkat disiplin kerja mereka berbeda-beda. PT XYZ adalah badan peradilan yang memberikan pelayanan

hukum yang berkeadilan bagi pencari keadilan dan masyarakat, dalam PT XYZ kedisiplinan masih rendah atau kurang dikarenakan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, banyaknya karyawan yang datang terlambat.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi atau organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Karena motivasi akan mendorong seseorang melakukan hal baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara di PT XYZ, motivasi masih rendah karena karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja terkadang tidak terpenuhi.

Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi atau organisasi untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya. Pelatihan adalah sebagai wadah bagi karyawan untuk dapat mengenal pekerjaan yang akan mereka lakukan dan juga sebagai persiapan kondisi fisik dan mental mereka dalam tugas yang akan mereka hadapi di dalam instansi itu. Dengan itu diharapkan karyawan lebih siap untuk terjun didalam ruang lingkup pekerjaannya. Adapun pelatihan di PT XYZ, Program pelatihan yang diberikan masih perlu ditingkatkan karena pemberian pelatihan masih kurang maksimal dalam peningkatan kinerja karyawan. Sebelum melaksanakan pelatihan, manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar program pelaksanaan tidaklah sia-sia.

Pelatihan harus direncanakan dengan matang dan baik sehingga hasil yang dicapai juga baik. Pelatihan akan sukses dilangsungkan apabila setiap unsur dalam pelatihan dapat memberikan kontribusi optimal. Pelatihan dapat dikatakan positif, apabila setelah pelatihan para karyawan yang dilatih memperoleh pengalaman-pengalaman tidak kaku dalam mengaplikasikan hasil pelatihan. Dalam arti memahami situasi pekerjaan dan didalam situasi tersebut mampu pula menggunakan keterampilannya secara tepat. Keefektifan pelatihan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Pengertian kinerja mencerminkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja karyawan di PT XYZ kurang maksimal dikarenakan dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi dan pelatihan masih rendah. Kinerja seorang karyawan dapat diketahui melalui evaluasi kinerja yang dilakukan oleh organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang disebutkan diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penulisan dalam melakukan

penelitian pada karyawan PT XYZ adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

LANDASAN TEORI, HIPOTESIS DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

2.2. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

2.3. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Hasibuan (2013:193), mengemukakan bahwa: “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

2.4. Motivasi (X2)

Menurut Hasibuan (2008:23), menyatakan: “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

2.5. Pelatihan (X3)

Menurut Flippo dalam Sedarmayanti (2016:188), “Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan kecakapan pengetahuan dan sikap”.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, dapat di simpulkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
- H₂ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
- H₃ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
- H₄ : Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

2.7. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kausal Komparatif, yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat dua variabel atau lebih.

2.8. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ. Perusahaan tersebut dipilih karena memberikan data yang dibutuhkan serta

sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan.

2.9. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan pada PT XYZ.

2. Sampel

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan simple random sampling yaitu pengambilan sampel anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih mewakili anggota sampel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

3.1. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji Regresi Linear Sederhana

$$\hat{Y} = 30.212 + 0.302X_1$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai makna:

- konstanta 30.212 artinya jika variabel Disiplin Kerja (independen) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan 30.212.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.302 bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Disiplin Kerja sementara variabel lainnya tetap maka Kinerja naik sebesar 0.302 dengan arah yang sama.

2. Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0.160. Artinya, kontribusi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 16.0%. Sisanya sebesar 84.0% (100%-16.0%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

3. Uji Hipotesis (Uji-t)

Berdasarkan Output SPSS 23 pada tabel 70 Menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, dan diperoleh t_{hitung} untuk Disiplin Kerja sebesar 3.596 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu 67 dan dengan dua sisi ($\alpha = 0.025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.996. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didapat notasi ($3.596 > 1.996$). Jadi dapat dikatakan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2. Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji Regresi Linear Sederhana

$$\hat{Y} = 28.020 + 0.349X_2$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai makna:

- konstanta 28.020 artinya jika variabel Motivasi (independen) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan 28.020.
- Koefisien regresi Motivasi sebesar 0.349 bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Motivasi sementara variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.349 dengan arah yang sama.

2. Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0.157. Artinya, kontribusi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 15.7%. Sisanya sebesar 84.3% (100%-15.7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

3. Uji Hipotesis (Uji-t)

Berdasarkan Output SPSS 23 pada tabel 71 Menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, dan diperoleh t_{hitung} untuk Motivasi sebesar 3.562 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu 67 dan dengan dua sisi ($\alpha = 0.025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.996. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didapat notasi ($3.562 > 1.996$). Jadi dapat dikatakan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.3. Analisis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji Regresi Linear Sederhana

$$\hat{Y} = 26.626 + 0.396X_3$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai makna:

- konstanta 26.626 artinya jika variabel Pelatihan (independen) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan 26.626.
- Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0.396 bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Pelatihan sementara variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.396 dengan arah yang sama.

2. Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0.305. Artinya, kontribusi variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 30,5%. Sisanya sebesar 69,5% ($100\% - 30,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

3. Uji Hipotesis (Uji-t)

Berdasarkan Output SPSS 23 pada tabel 72 Menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, dan diperoleh t_{hitung} untuk Pelatihan sebesar 5.462 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu 67 dan dengan dua sisi ($\alpha = 0,025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.996. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didapat notasi ($5.462 > 1.996$). Jadi dapat dikatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.4. Analisis Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Nilai korelasi antara Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.590 yang berarti Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan korelasi yang positif dan sedang. Jika Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan dinaikkan maka Kinerja Karyawan akan naik dan sebaliknya.

2. Uji Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = 20.493 + 0.058X_1 + 0.169X_2 + 0.312X_3$$

Dengan persamaan regresi yang telah dihasilkan, maka dapat di peroleh interpretasi sebagai berikut:

- Konstan sebesar 20.493 menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan (variabel independen) dianggap konstan atau nol, maka Kinerja Karyawan sebesar 20.493.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.058 menyatakan setiap kenaikan Disiplin Kerja satu nilai

maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.058 koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

- c. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0.169 menyatakan setiap kenaikan Motivasi satu nilai maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.169 koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara Motivasi dan Kinerja Karyawan.
- d. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0.312 menyatakan setiap kenaikan Pelatihan satu nilai maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.312 koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0.348. Artinya, kontribusi variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34,8%. Sisanya sebesar 65,2% (100%-34,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

4. Uji Hipotesis (Uji-F)

Dari hasil Uji Anova atau F test pada tabel 74 didapat F_{hitung} sebesar 11.723 dengan tingkat keyakinan 95% (menggunakan $\alpha = 5\%$), df_1 (jumlah variabel 1) = 3, df_2 ($n-k-1$) = 66, dan diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2.744. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11.723 > 2.744$. Dari tabel diatas diperoleh probabilitas (tingkat signifikansi) 0.000. Oleh karena probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi

dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dengan metode-metode yang telah dibahas di bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil output SPSS diperoleh regresi linier $\hat{Y} = 13.212 + 0.302X_1$ yang berarti pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0.302 dengan tingkat Sig.0.001 < 0.05 dan uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.596 > 1.996$). Hal ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil output SPSS diperoleh regresi linier $\hat{Y} = 28.020 + 0.349X_2$ yang berarti pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0.349 dengan tingkat Sig.0.001 < 0.05 dan uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.562 > 1.996$). Hal ini berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Dari hasil output SPSS diperoleh regresi linier $\hat{Y} = 26.626 + 0.396X_3$ yang berarti pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0.396 dengan tingkat Sig.0.000 < 0.05 dan dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.462 >$

- 1.996). Hal ini berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang artinya Pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Dari hasil output SPSS diperoleh hasil regresi linear berganda $\hat{Y} = 20.493 + 0.058X_1 + 0.169X_2 + 0.312X_3$ dan dari hasil Uji F ditunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11.723 > 2.744$. Hal ini berarti H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- _____ (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- _____ (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ketiga). Yogyakarta. STIE YKPN.
- Dessler, Gary. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- Gani, A. G. (2021). Pengaruh Ukuran Organisasi Dan Keterlibatan Pengguna Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Dan Pt Xyz. Jurnal Mitra Manajemen 12 (2), 31-40.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Nawawi, Hadari. (2005). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Siagian, Sondang. P. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ketiga). Yogyakarta. STIE YKPN.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia