**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN EQUAL
EMPLOYMENT OPPORTUNITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada Oasis café Pekalongan)**

Muhammad Rizky¹, dan Zahro²
Prodi Manajemen, FEB, Universitas Pekalongan
Email : zahro@unikal.ac.id

ABSTRAK

Perkembangan bisnis makanan di Indonesia pada tahun ini mengalami perkembangan yang sangat signifikan, hal ini juga dialami di kota Pekalongan dengan munculnya beberapa cafe. Cafe membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang makanan, baik sebagai chef maupun barista , pramu saji dan lainnya. Oasis Cafe yang memiliki tenaga kerja sebanyak 31 orang akan berupaya untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar memberikan layanan yang baik kepada pelanggan salah satunya melalui peningkatan motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kesetaraan kerja atau equal employment opportunity. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah motivasi, lingkungan kerja, dan equal employment opportunity memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada cafe oasis Pekalongan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan dan equal employment opportunity memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga pada hasil uji parsial maupun uji simultan, motivasi, lingkungan dan equal employment opportunity memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, lingkungan kerja, equal employment opportunity, kinerja

ABSTRACT

The development of the food business in Indonesia this year experienced a very significant development, this was also experienced in the city of Pekalongan with the emergence of several cafes. Cafes need human resources who have competence in the food sector, both as chefs and baristas, waiters and others. Oasis Cafe which has a workforce of 31 people will strive to always improve its performance in order to provide good service to customers, one of which is through increasing motivation, creating a comfortable work environment and providing equal employment opportunities. This study aims to see whether motivation, work environment, and equal employment opportunities have an influence on employee performance (case study at Cafe Oasis Pekalongan). The results show that motivation, environment and equal employment opportunity have a positive influence on employee performance, as well as the results of the partial and simultaneous tests, motivation, environment and equal employment opportunity have both partial and simultaneous effects on employee performance.

Keywords: Motivation, work environment, equal employment opportunity, performance

PENDAHULUAN

Ruang lingkup penelitian mencakup variabel dalam penelitian ini adalah motivasi(X1) dan variabel equal employment opportunity (kesempatan yang sama) sebagai variabel X2 dan Kinerja (Y). Dengan objek penelitian studi kasus pada cafe OASIS Pekalongan.

Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (1). Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja (2). Equal Employment Opportunity (Kesempatan kerja yang sama) adalah suatu tindakan yang dilakukan pemberi kerja atas pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama dalam semua aspek pekerjaan kepada setiap insan di dunia (3). Kinerja adalah adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.(4)

Penelitian sebelumnya terkait dengan kinerja adalah penelitian Tri Budi Setyani (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Anggri hapsari nur aisyah dan Misbahudin azzuhri (2014) yang berjudul Pengaruh persepsi equal employment opportunity terhadap kinerja karyawan melalui proses rekrutmen dan proses seleksi pada PT. Enciety Binakarya Cemerlang, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Equal Employment Opportunity memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kebaruan dalam penelitian ini adalah variabel Equal Employment Opportunity , motivasi dan lingkungan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel kinerja . Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, apakah equal employment opportunity berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah motivasi , lingkungan kerja dan Equal employment opportunity berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan serta dari ketiga variabel tersebut manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan OASIS CAFÉ PEKALONGAN .

Tujuan dalam penelitian ini Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi , lingkungan dan equal employment Opportunity terhadap kinerja karyawan , Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan Equal employment opportunity secara simultan terhadap kinerja karyawan serta untuk menguji dan menganalisis dari ketiga variabel tersebut manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di OASIS CAFÉ Pekalongan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan data primer. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan metode tertentu. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (responden), yang berasal dari kuesioner dan wawancara. Pengumpulan data menggunakan metode survey. Objek penelitian ini adalah karyawan oasis cafe Pekalongan .

Tehtnik analisis dalam penelitian ini adalah meliputi, uji instrumen melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heterokedastisitas. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel X1,X2 dan X3 terhadap Y digunakan analisis regresi berganda, untuk menguji apakah variabel X1,X2, dan X3 berpengaruh secara parsial menggunakan uji t dan uji F untuk menguji apakah variabel X1,X2 dan X3 berpengaruh secara simultasi terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel ini memiliki nilai yang valid, karena nilai r hitung > r tabel (0,316), sehingga seluruh angket pada variabel Motivasi Kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel ini memiliki nilai yang valid, karena nilai r hitung > r tabel (0,316), sehingga seluruh angket pada variabel Lingkungan Kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Equal Employment Opportunity menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel ini memiliki nilai yang valid, karena nilai r hitung > r tabel (0,316), sehingga seluruh angket pada variabel Equal Employment Opportunity dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji di atas, terlihat bahwa hasil tes signifikansi dengan nilai *asympt.sig* sebesar 0,200>0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal maka model regresi adalah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat ditunjukkan bahwa nilai tolerance>0,1 dan nilai VIF <10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas (indenpenden) dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

HASIL

Penelitian dengan melakukan survei melalui penyebaran kuesioner terhadap 31 responden terhadap pertanyaan terkait variabel motivasi, lingkungan kerja dan equal employment opportunity, dan mendapatkan tanggapan yang bagus, karena seluruh instrumen dijawab dan dikembalikan oleh responden.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang bonus yang diberikan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 orang atau 54,8% dan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 19,4% sehingga sebanyak 23 orang atau 74% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Saya mendapatkan bonus berupa uang atau barang ketika menyelesaikan target sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan,

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 orang atau 58,1% dan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 41,9% sehingga sebanyak 31 orang atau 100% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Perusahaan menjamin kondisi kenyamanan kerja. Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 44% dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 38% sehingga sebanyak 31 orang atau 100% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung jalannya operasional kerja.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 orang atau 54,8% dan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,5% sehingga sebanyak 19 orang atau 61% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Saya mendapatkan penghargaan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau 67,7% dan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22,6% sehingga sebanyak 28 orang atau 90% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Ketika telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik perusahaan memberikan pujian secara personal.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau 67,7% dan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22,6% sehingga sebanyak 28 orang atau 90% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Ketika salah satu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dapat memotivasi karyawan lain.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 orang atau 77,4% dan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22,6% sehingga sebanyak 31 orang atau 100% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan tempat kerja saya sesuai dengan standar keamanan dan kenyamanan.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau 67,7% dan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 19% sehingga sebanyak 30 orang atau 96% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan berupa tempat istirahat.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 35,5% dan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,5% sehingga sebanyak 13 orang atau 42% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan berupa tempat istirahat. Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 51,6% dan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 32,3% sehingga sebanyak 26 orang atau 83% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan tempat kerja saya dapat dijangkau dengan mudah.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 orang atau 77,4% dan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22,6% sehingga sebanyak 31 orang atau 100% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan “Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dan harmonis dengan rekan kerja.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau 67,7% dan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22,6% sehingga sebanyak 28 orang atau 90% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 orang atau 81% dan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 16% sehingga sebanyak 30 orang atau 96% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Dalam lingkungan kerja saya memiliki kerja sama tim yang baik.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 orang atau 74% dan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13% sehingga sebanyak 27 orang atau 86% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Semua karyawan ditempat kerja saya dapat mengakses informasi tentang pekerjaan secara terbuka.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 48% dan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,5% sehingga sebanyak 17 orang atau 54% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Saya bebas memilih pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 48% dan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,5% sehingga sebanyak 22 orang atau 70% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama dan merata untuk dapat berkembang.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 64,5% dan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 26% sehingga sebanyak 28 orang atau 90% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Atasan memberikan penilaian kerja secara objektif.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 64,5% dan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 26% sehingga sebanyak 28 orang atau 90% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan Saya mendapatkan bonus secara adil sesuai pekerjaan yang telah saya lakukan.

Responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 51,6% dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,4% sehingga sebanyak 31 orang atau 100% dari total responden mayoritas setuju dengan pernyataan “Atasan memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan.

Tanggapan responden terkait pertanyaan indikator kinerja , yang dinilai oleh atasan terhadap bawahan pada pertanyaan Karyawan dapat mencapai dengan optimal standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan, mendapatkan penilaian Sangat Baik sebanyak 49 % , Baik 51%.

Tanggapan pimpinan dalam penilaian kinerja terhadap indikator Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan dengan penilaian Sangat Baik 60%, baik 40%.

Tanggapan pimpinan dalam penilaian kinerja karyawan terhadap pertanyaan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dengan penilaian Sangat baik 48% dan Baik 51% serta Cukup 1%

Tanggapan pimpinan dalam menilaia karyawan terkait indikator Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan penilaian Sangat Baik ebanyak 53%, Baik 47%.

Tanggapan responden terkait Karyawan melakukan pekerjaan secara mandiri dan tidak bergantung kepada karyawan lain dengan penilaian Sangat Baik 55% dan Baik 45%. Berdasar uji SPSS menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan dan equal employment opportunity memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada cafe OASIS pekalongan dengan melihat hasil pada uji regresi berganda. Pengaruh variabel motivasi terdapa kinerja dalap dilihat berdasarkan hasilnilai koefisien regresi yang bertanda positif untuk variabel X1 sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil dari persamaan regresi yang menunjukkan tanda positif pada regressor variabel X2 yang berarti variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh Equal Employment Opportunity terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil dari nilai regresor pada variabel X3 yang menunjukkan nilai positif yang berarti variabel Equal Employment Opportunity (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Secara parsial Variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel equal employment opportunity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,139 > 2,030$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, dan diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,180 > 2,030$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, serta nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,038 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,159 > 2,030$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Variabel motivasi, lingkungan kerja dan employment opportunity berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig untuk pengaruh X1, X2, dan X3 adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $6,740 > 2,87$ (f tabel) sehingga dapat disimpulkan X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Equal Employment Opportunity terhadap Kinerja Karyawan Pada Oasis Cafe Pekalongan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan Uji F diperoleh 6,740 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 artinya bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Equal Employment Opportunity (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) yang berbunyi Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Equal Employment Opportunity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Oasis Cafe Pekalongan diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh 0,312. Dengan demikian presentase pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Equal Employment Opportunity terhadap Kinerja Karyawan pada Oasis Café Pekalongan adalah 31,2% (pembulatan), sedangkan sisanya 68,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasar hasil penelitian dapat disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan motivasi melalui pemberian bonus kepada karyawan yang telah menyelesaikan target, agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada karyawan agar meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Penghargaan yang diberikan bisa berupa bonus, hadiah berupa barang ataupun pujian. Perusahaan perlu

memberikan fasilitas berupa tempat istirahat kepada karyawan, agar karyawan dapat beristirahat dengan nyaman sebelum memulai pekerjaannya lagi.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan equal employment opportunity terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan, maka dengan meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan pula kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diperlukan analisis dengan memasukkan variabel lain sebagai variabel independen yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian yang peneliti lakukan kali ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas pengamatan dengan menambahkan objek penelitian atau jumlah sampel sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih umum.

SIMPULAN

Berdasar uji SPSS diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan equal Employment opportunity berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Equal employment opportunity (X3) memiliki pengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan (Y) Oasis café pekalongan. Berdasar uji parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dan variabel equal employment opportunity berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) oasis café pekalongan, Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di oasis café pekalongan. Equal employment opportunity (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di oasis café pekalongan.

Berdasarkan perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh atau paling dominan dibandingkan dengan variabel lain.

Pengaruh dari variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), equal employment opportunity (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) dari nilai R sebesar 0,366 atau 36,6% dan sebesar 63,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar PM, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda karya
- [2] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [3] Syaifudin Azwar, sikap manusia dan teori pengukurannya edisi 3, 2022. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.