

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT  
*CREDIT UNION* PANCUR KASIH PONTIANAK**

**Oktavianus Grandy Putra**

Email: grandysimanjuntak89@gmail.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 51 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala rating. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 22*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasional Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak yang diuji menggunakan uji korelasi, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**KATA KUNCI:** disiplin kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan baik itu milik pemerintah ataupun swasta, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting sebagai faktor keberhasilan sebuah perusahaan dalam bentuk memberikan pelayanan yang baik kepada para anggotanya. Oleh karena itu, dalam mencari karyawan, perusahaan telah mempunyai kriteria dan persyaratan yang diperlukan. Sumber daya manusia yang unggul akan menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak bagi perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati dan melaksanakan peraturan serta norma-norma yang berlaku pada suatu perusahaan. Menurut Arif, Taufik, dan Muhammad (2020): Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi wajib menaati peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Peraturan tersebut dibuat untuk mengatur apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan selama bekerja pada perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana di dalam diri karyawan memiliki ketertarikan terhadap tujuan, nilai, dan sasaran perusahaan. Sejauh mana seorang karyawan mengenal dan merasa terikat pada perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisai yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk menjadi karyawan yang sejati dan akan berusaha sekuat mungkin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan. Komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Rahardja (2018), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting guna untuk kemajuan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, sehingga setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Fitriastuti, 2013).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin kerja**

Menurut Sutrisno (2016, 186) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hasibuan (2017: 335) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2015: 8250 disiplin kerja adalah “suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut Hasibuan (2017: 194-198): Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawannya karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

## 2. Komitmen Organisasi

Allen Meyer dalam Giri, Nimran, Hamid, & Musadieg (2016) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai konstruk psikologis yang mewakili karakteristik hubungan antara individu dengan organisasinya dan berimplikasi terhadap keputusan individu untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Sementara Luthans dalam Alyani (2020) menyatakan bahwa perilaku organisasi mengartikan komitmen organisasional sebagai perilaku, yakni kemauan untuk berada sebagai anggota yang menjadi bagian organisasi tertentu, kemauan untuk tetap berusaha dengan keras sejalan harapan yang diinginkan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai maupun tujuan organisasi.

Komitmen pada dasarnya bersifat individual, merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap individu yang berada di suatu organisasi. Sedangkan komitmen organisasional adalah perasaan, sikap maupun perilaku seseorang yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi, serta loyal terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Wibowo, 2014).

Berdasarkan pendekatan multidimensional dari Allen dan Meyer dalam Suhartini (2018), ada tiga dimensi yang membentuk komitmen organisasional, yaitu:

- a. **Komitmen Afektif** (*Affective* atau *Moral Commitment*)  
Berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
- b. **Komitmen Kontinyu** (*Continuance* atau *Calculative Commitment*)  
Merupakan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- c. **Komitmen Normatif** (*Normative Commitment*)  
Merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

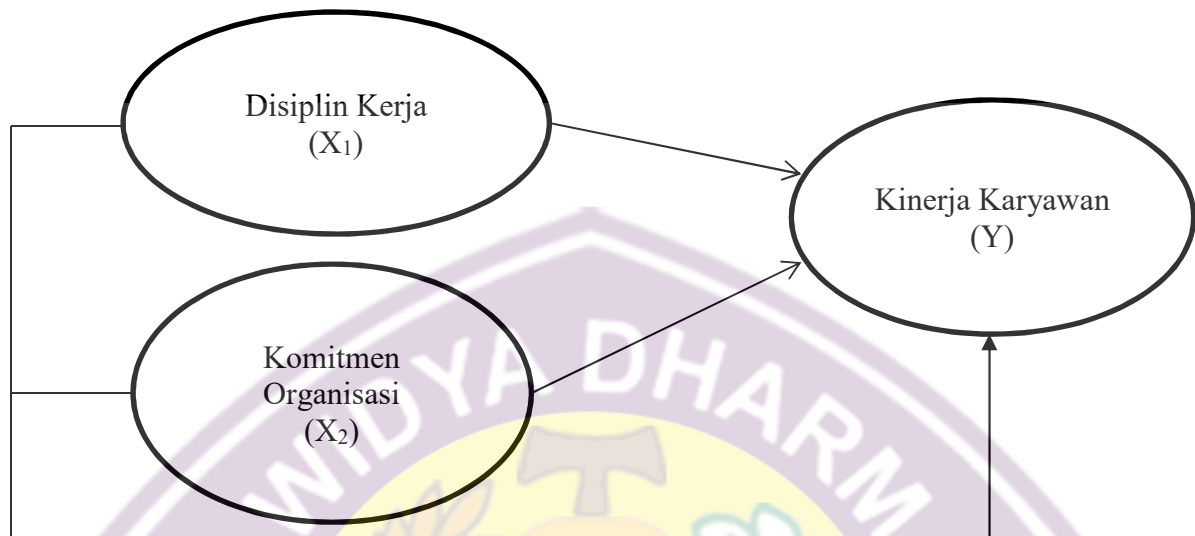
### 3. Kinerja Karyawan

Fahmi (2014) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut, bersifat *profit-oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Sementara Edison (2016: 26) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Mangkunegara (2016: 9) berpendapat “kinerja karyawan merupakan “hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Menurut Mondy dalam Priansa (2018: 271) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- a. **Kuantitas Pekerjaan** (*Quantity of Work*)  
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. **Kualitas Pekerjaan** (*Quality of Work*)  
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- c. **Kemandirian** (*Dependability*)  
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
- d. **Inisiatif** (*Initiative*)  
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. **Adaptabilitas** (*Adaptability*)  
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. **Kerjasama** (*Cooperation*)  
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain.

Disiplin kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak. Berikut kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 1.



**GAMBAR 1**  
**Kerangka Berpikir**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah uji, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak.
- H<sub>2</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak.
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan rating scale. Populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak pada tahun 2022 dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden menggunakan teknik purposive sampling adalah pemilihan “sampel bertujuan” ini dilakukan karena mungkin saja peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu

memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5, alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji koefisien korelasi, uji analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t yang di uji dengan program *SPSS versi 22*.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , dengan sampel yang diolah sebesar 51 responden sehingga menghasilkan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,2759. dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ), dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan hasil dari pengujian variabel disiplin kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan berada di atas 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 atau  $0,082 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

### 4. Uji Linearitas

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,123. Nilai  $0,123 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada

variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,560 Nilai  $0,560 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Uji Heterokedastisitas

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. nilai signifikan pada variabel disiplin kerja sebesar  $0,632 > 0,05$  dan variabel komitmen organisasional sebesar  $0,068 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

#### 6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, menunjukkan nilai VIF dari variabel disiplin kerja adalah  $1,032 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,969 > 0,10$  dan nilai VIF dari variabel komitmen organisasional  $1,032 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,969 > 10$ . Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional.

#### 7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig  $< 0,05$  berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**TABEL 1**  
**Kantor Pusat Credit Union Pancur Kasih Pontianak**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1327,884	2	663,942	26,178	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1217,411	48	25,363		
	Total	2545,294	50			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASIONAL, DISIPLINKERJA

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 8. Uji Regresi Linier Berganda

**TABEL 2**  
**Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,620	6,198		,745	,460
DISIPLINKERJA	,885	,140	,641	6,319	,000
KOMITMENORGANISASIONAL	,341	,145	,239	2,357	,023

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan Tabel di atas diketahui persamaan model regresi pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,641 X_1 + 0,239 X_2$$

Berikut ini penjelasan inteprestasi dari regresi tersebut:

- a. Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,641. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat disiplin kerja yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,239. Artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komitmen organisasional yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada uji regresi liner berganda hasil koefisien regresi variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

9. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**TABEL 3**  
**Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak**  
**Uji R**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 <sup>a</sup>	,522	,502	5,036

a. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASIONAL, DISIPLINKERJA

Nilai *R square* adalah 0,522 atau sebesar 52,22 persen, yang artinya bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,20 persen sedangkan sisanya 48,78 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

#### 10. Uji t

Diketahui nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel komitmen organisasional sebesar  $0,023 < 0,05$  sehingga penyemangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1 dan H2 diterima.

**TABEL 4**  
**Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,620	6,198		,745	,460
	DISIPLINKERJA	,885	,140	,641	6,319	,000
	KOMITMENORGANISASIONAL	,341	,145	,239	2,357	,023

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

#### PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak, maka simpulan yang dapat diambil adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak hendaknya lebih meningkatkan disiplin kerja dengan lebih mempertegas lagi kedisiplinan yang ada di perusahaan. Beri sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin dan beri contoh kepada karyawan agar karyawan juga turut disiplin serta bertanggungjawab dalam bekerja. Pihak Kantor Pusat *Credit Union* Pancur Kasih Pontianak hendaknya meningkatkan metode hubungan baik dengan karyawan agar karyawan dapat berkomitmen untuk terus bekerja pada perusahaan. Memberikan

perhatian dan menciptakan rasa persaudaraan agar hubungan dan kerjasama didalam organisasi perusahaan dapat berjalan baik, dengan salah satu contoh mempererat persaudaraan diantara karyawan yaitu mengadakan rekreasi karyawan. Dengan rasa nyaman yang diciptakan oleh perusahaan membuat karyawan akan merasa sulit mendapatkan pekerjaan jika keluar dari perusahaan ini. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel bebas karena nilai *R Square* yang didapatkan adalah 0,522 atau sebesar 52,20 persen, sedangkan sebesar 47,80 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel yang lainnya. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat keterbatasan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat dan perlu melakukan penelitian ulang dengan menambahkan variabel lain sebagai pendukung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alyani, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat Berpindah Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 8(4), 1268-1282.
- Edison, E., Yohny A., dan Imas K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Giri, E.E., Nimran, U., Hamid, D., & Musadieg, M.A. (2016). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, And Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of Pt Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences (Ijmas)*, 3(4), 20-33.
- Hasibuan, M.S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2018). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI Daop VI Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 15(2), 93-108.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Zainal, V.R., Mansyur R., Thoby M., dan Willy A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.