

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,
LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PRESTIGE SERVICE CARGO BATAM**

Erwin Sihombing¹, Mira Yona², Ahmad Arifin³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau
Kepulauan, Indonesia.

E-mail: erwinsihombing298@gmail.com

ABSTRAK

Pada penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Prestige Service Cargo Batam. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi nya yaitu seluruh karyawan PT Prestige Service Cargo Batam sebanyak 52 orang dan diambil sampel sebanyak 52 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuisioner pada responden. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, koefisien korelasi, serta uji hipotesis. Pada hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan di PT Prestige Service Cargo Batam

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan;Pengalaman Kerja;Lingkungan Kerja;Kompetensi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education level, work experience, work environment, and competence on employee performance of PT Prestige Service Cargo Batam. The independent variables in this study are the level of education, work experience, work environment and competence while the dependent variable is employee performance. The population is all employees of PT Prestige Service Cargo Batam as many as 52 people and a sample of 52 people was taken. This study uses primary data by distributing questionnaires to respondents. Sampling technique with saturated sampling technique. The data analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, correlation coefficient, and hypothesis testing. The results showed that the level of education, work experience, work environment and competence had a significant influence simultaneously and partially on employee performance at PT Prestige Service Cargo Batam.

Keywords : Education Level; Work Experience; Work Environment; Competence; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan tumbuh dengan sangat pesat termasuk di wilayah kota Batam, hal ini juga berlaku bagi perusahaan yang bergerak di bidang cargo atau pengiriman barang, pesatnya perkembangan perusahaan cargo saat ini menunjukkan bahwa industri ini memiliki peluang yang sangat menjanjikan oleh karenanya, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten pada bidangnya terutama pada era globalisasi ini dimana semua organisasi bisnis harus siap untuk beradaptasi agar dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor dan juga kemajuan teknologi.

Adapun 5 (lima) variabel yang diteliti diantaranya adalah pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan departemen office dan operator lapangan di PT. Prestige Service Cargo Batam, dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang.

Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang cukup krusial dalam penempatan kerja, sebab seseorang akan lebih mudah dalam mengerjakan sesuatu dengan adanya persediaan pendidikan yang mumpuni. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung akan memiliki pemahaman intelektual yang lebih baik dan akan lebih mudah jika diperhadapkan dengan sesuatu atau pekerjaan yang baru dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan kurang atau rendah, sehingga diharapkan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik pula kinerjanya. Terutama pada era teknologi dan industri 4.0 pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (Hartati & Arisandi, 2018). Fenomena yang terjadi saat ini pada karyawan office dan operator lapangan PT. Prestige service cargo adalah dimana karyawan masih belum mampu untuk melakukan pekerjaan pada bidangnya masing-masing dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini terjadi karena minimnya pengetahuan karyawan seputar pekerjaan yang mereka geluti adapun penyebab utama permasalahan ini adalah karena tidak memiliki latar belakang pekerjaan yang sama, pendidikan yang kurang relevan dan dasar pada bidang tersebut dan tingkat pendidikannya.

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Resimery (2018) mengemukakan bahwa Pengalaman Kerja adalah modal utama yang dimiliki oleh seseorang untuk terjun ke dalam bidang suatu pekerjaan, tentunya hal

ini dapat dijadikan acuan pertimbangan dalam perekrutan pegawai. Menurut Sastrohadiwiryo (2018) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah modal utama yang dimiliki oleh seseorang untuk terjun ke dalam bidang suatu pekerjaan, tentunya hal ini dapat menjadi suatu pertimbangan dalam perekrutan pegawai. Selain itu karyawan kurang memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan pekerjaannya sehingga karyawan cukup sulit untuk beradaptasi dengan hal-hal baru dan cukup kesulitan untuk menjalankan kegiatan pekerjaan yang bersifat rutin maupun tidak.

Selain itu, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ninisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan. Sedangkan Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatute, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Temuan yang penulis temukan pada PT. Prestige Service Cargo Batam adalah dimana temperatur atau suhu udara di dalam kantor yang sangat dingin terutama bagi karyawan yang duduk langsung tepat berada di bawah pendingin ruangan menyebabkan beberapa karyawan sering terserang sakit deman dan juga pilek akibat dinginnya suhu udara, hal ini juga sering menimbulkan perselisihan antara sesama karyawan dengan adanya perbedaan kebutuhan dan pendapatnya masing-masing. Selanjutnya itu yang tak kalah penting adalah kompetensi, dimana kompetensi yang dimiliki karyawan juga sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal. Fenomena yang penulis temukan pada PT. Prestige Service Cargo adalah dimana karyawan belum mampu mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan mereka sehingga karyawan belum dapat dikatakan kompeten pada bidang pekerjaan mereka. Dengan adanya beberapa temuan atau permasalahan tersebut maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Desseler bersama Rivai dalam Yusuf (2020), Kinerja yaitu totalitas dari hasil atau jenjang kesuksesan seseorang selama periode dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan beragam kesempatan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau tolak ukur yang telah ditentukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

dalam melayani masyarakat pada PT. Prestige Service Cargo. Diharapkan dengan penelitian ini akan mengungkapkan seberapa besar presentase pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Menurut Margono (2019), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis kemudian dilakukan penelitian di lapangan lalu ditarik kesimpulan berdasarkan data empiris. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prestige Service Cargo Batam dan objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Ginting (2018) sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Arikunto (2016) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil 10- 15% atau 20-25% dari total populasi.

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, koefisien korelasi, serta uji hipotesis dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, wawancara dan observasi secara langsung.

PEMBAHASAN

a) Uji Validitas dan Reabilitas

Ghozali (2016), Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, r tabel dalam penelitian dengan $n = 52$ maka $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$ yaitu 0,273 (diperoleh dari hasil r tabel) Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan m dinyatakan valid maka valid. Pada uji reliabilitas hasil menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas kuesioner pada masing-masing variabel dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha pada uji realibilitas menunjukkan nilai untuk semua

variabel diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner pada masing-masing variabel sangat reliabel dengan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dan tingkat reliabilitas tinggi.

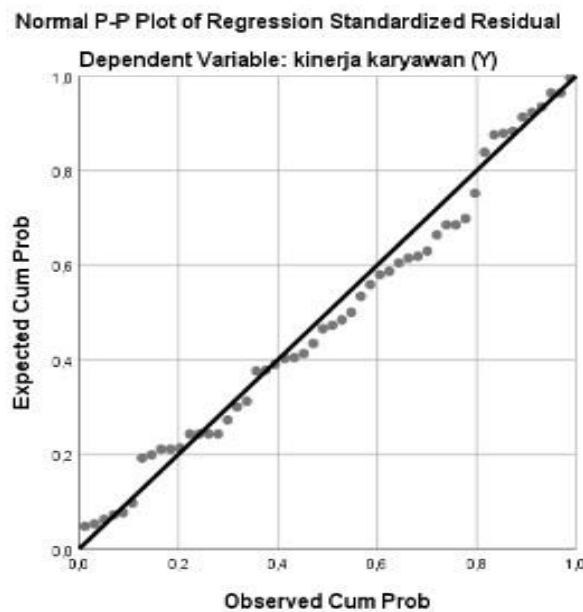
b) Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah dapat dipergunakan (valid) dan linear untuk mencari peramalan, maka dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

c) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *normal probability plot*.

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Hasil uji normalitas dapat dilihat dari grafik p plot sebagai berikut. Hasil uji normalitas berdasarkan gambar p plot didapatkan bahwa plot mengikuti dan berada disekitar garis miring sehingga data berdistribusi normal.

d) Uji Multikolinieritas Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance

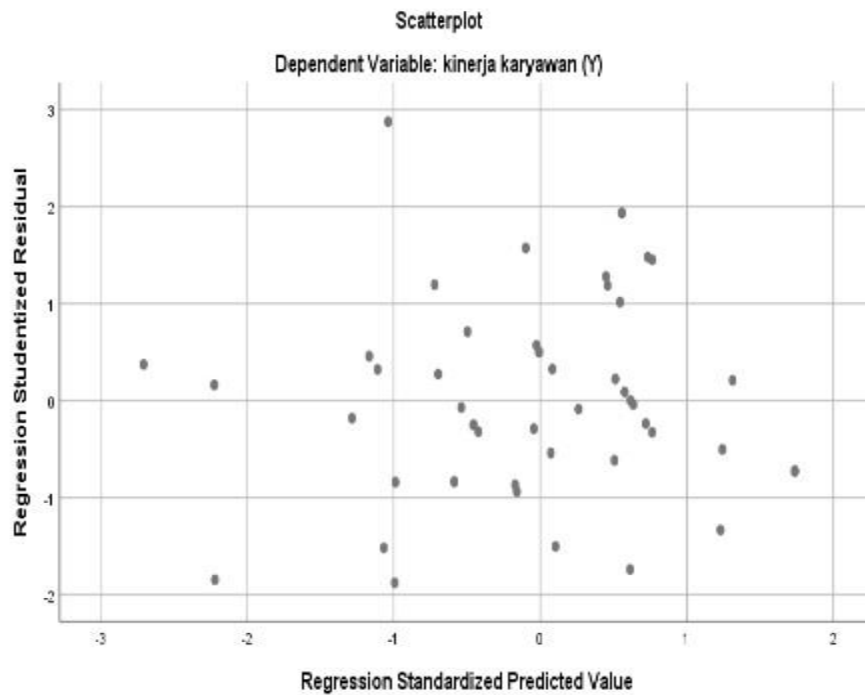
1	(Constant)	-4,243	1,804		- 2,351	,023	
	tingkat pendidikan (X1)	,358	,080	,348	4,458	,000	,596
	pengalaman kerja (X2)	,223	,086	,234	2,578	,013	,440
	lingkungan kerja (X3)	,391	,101	,282	3,886	,000	,692
	kompetensi (X4)	,310	,094	,278	3,302	,002	,514
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)							

Hasil uji multikolinieritas didapatkan nilai VIF antara 1,446 hingga 2,272 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance untuk setiap variabel independen memiliki nilai antara 0,440 hingga 0,692 sehingga nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga data penelitian memenuhi uji multikolinieritas.

e) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat tetap.

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil pengujian dengan scatterplot didapatkan bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah garis nol, sehingga data tidak terjadi heterokedastisitas. **f) Analisis Regresi Linear Berganda**

Penggunaan metode analisis ini dengan alasan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dalam hal kinerja karyawan.

Tabel 2 Analisis Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	-4,243	1,804		- 2,351	,023		
	tingkat pendidikan (X1)	,358	,080	,348	4,458	,000	,596	1,679
	pengalaman kerja (X2)	,223	,086	,234	2,578	,013	,440	2,272
	lingkungan kerja (X3)	,391	,101	,282	3,886	,000	,692	1,446
	kompetensi (X4)	,310	,094	,278	3,302	,002	,514	1,947
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)								

Berdasarkan tabel dapat dideskripsikan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = -4,243 + 0,358X1 + 0,223X2 + 0,391X3 + 0,310X4$$

Pada persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar -4,243 artinya apabila variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi bernilai nol atau tetap maka kinerja karyawan turun sebesar 4,243 poin.
- Nilai koefisien pada variabel tingkat pendidikan sebesar 0,358 artinya apabila ada peningkatan satu poin dengan asumsi variabel lain bernilai nol dan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat 0,358 poin.
- Nilai koefisien pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,223 artinya apabila ada peningkatan satu poin dengan asumsi variabel lain bernilai nol dan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat 0,223 poin.

- d) Nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,391 artinya apabila ada peningkatan satu poin dengan asumsi variabel lain bernilai nol dan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat 0,391 poin.
- e) Nilai koefisien pada variabel kompetensi sebesar 0,310 artinya apabila ada peningkatan satu poin dengan asumsi variabel lain bernilai nol dan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat 0,310 poin.

g) Uji F Simultan

Uji anova dapat mendeskripsikan pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara variabel independen terhadap dependen, hasil penelitian pada tabel didapatkan sebagai berikut.

Tabel 3 Uji Anova (Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325,754	4	81,438	57,066	,000 ^b
	Residual	67,073	47	1,427		
	Total	392,827	51			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)						
Predictors: (Constant), kompetensi (X4), lingkungan kerja (X3), tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2)						

Pengaruh dimensi dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis didapatkan bahwa nilai $F_{hitung} (57,066) \geq |F_{tabel} (5,702)|$ sehingga hipotesis awal dalam penelitian ini di terima dan nilai nilai p value $0,000 < 0,05$ sehingga tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

h) Uji T (Uji Parsial) atau Uji Hipotesis

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,243	1,804		-2,351	,023		
	tingkat pendidikan (X1)	,358	,080	,348	4,458	,000	,596	1,679
	pengalaman kerja (X2)	,223	,086	,234	2,578	,013	,440	2,272
	lingkungan kerja (X3)	,391	,101	,282	3,886	,000	,692	1,446
	kompetensi (X4)	,310	,094	,278	3,302	,002	,514	1,947
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)								

Berdasarkan tabel dapat dideskripsikan pengujian hipotesis sebagai berikut.

a) Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} (4,458) \geq t_{tabel} (2,010)$ sehingga hipotesis awal dalam penelitian ini di terima dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

b) Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,578) \geq t_{tabel} (2,010)$ sehingga hipotesis awal dalam penelitian ini di terima dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan c) Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} (3,886) \geq t_{tabel} (2,010)$ sehingga hipotesis awal dalam penelitian ini di terima dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

d) Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} (3,302) \geq t_{tabel} (2,010)$ sehingga hipotesis awal dalam penelitian ini di terima dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

i) Uji Koefisien determinasi

Uji determinasi untuk mendeskripsikan persentase pengaruh antara variabel independen terhadap dependen, hasil penelitian pada tabel didapatkan sebagai berikut :

Uji koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911 ^a	,829	,815	1,195	1,682
a. Predictors: (Constant), kompetensi (X4), lingkungan kerja (X3), tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2)					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)					

Besar pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai adjusted r square sebesar 0,829 artinya bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 82,9% dan sisanya 17,1% dapat digambarkan oleh variabel lain diluar penelitian.

Nilai r hitung hubungan (korelasi) antara variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompetensi dengan kinerja karyawan secara bersama-sama didapatkan nilai r hitung sebesar 0,911 dimana nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel = 0,273 sehingga ada hubungan positif dan signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja lingkungan kerja, dan kompetensi dengan Kinerja karyawan dalam kategori sangat kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

Sesuai dengan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini mengidentifikasikan bahwa H1 diterima, variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini mengidentifikasikan bahwa H2 diterima, variabel lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini mengidentifikasikan bahwa H3 diterima, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini mengidentifikasikan bahwa H4 diterima, variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini mengidentifikasikan bahwa H5 diterima.

b) Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan merekrut karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan relevan, pengalaman kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki kompetensi pada bidang pekerjaannya masing-masing karena hal ini dapat mempengaruhi produktifitas dan keberlangsungan suatu bisnis atau perusahaan. Pada penelitian ini diketahui bahwa ada empat variabel yang berpengaruh terhadap Y,

sebaiknya peneliti selanjutnya mencari variabel serta faktor-faktor lain yang juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. 14–31.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hartati, S., & Arisandi, D. (2018). *Transformation Of Educational Organization Facing Industry 4.0 (Case Study Of Universitas Abdurrab)*. The 3rd International Seminar On Higher Education, 207–211.
- Margono. (2019). *Metodologi Peneltian*. Jakarta: PT Renika Cipta
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke empat, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Resimery, Delvin RM, Greis Sendow, and Jacky SB Sumarauw. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk Di Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.4 (2018).
- Sastrohadiwiryono, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)", *Jurnal Manis* no. 1, (2018): 4.
- Yusuf, F. A. (2020). *manajemen sumber daya manusia (E. Tiur (ed.))*. Bandung. Rajawali Printing.