

**PENGARUH DIKLAT, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MEDCO E & P INDONESIA
SOUTH SUMATERA BLOCK**

Baidowi Abdhie dan Sahyuni *)

ABSTRACT

The Influence analysis of Training and education, Discipline and Motivation toward Employee at PT. Medco Sumatera Block E & P Indonesia South Sumatera Block. This research studies the influence of Training and education, Discipline and Motivation toward Employee at PT. Medco Sumatera Block E & P Indonesia South Sumatera Block. The research of this case study aims to know the influence of Training and education, Discipline and Motivation toward Employee at PT. Medco Sumatera Block E & P Indonesia South Sumatera Block either through parsial and also together. The population In this research are the Officer at PT. Medco Sumatera Block E & P Indonesia South Sumatera Block, totally 120 people and sampling 119 people. From data-processing result known that regression coefficient for variable of Training and education (X_1) equal to 0,416 with significant level equal to 5%, Discipline (X_2) equal to 0,574 with significant level equal to 5%, regression coefficient for variable of Motivation (X_3) equal to 0,180 with significant level equal to 5%, while value of constant inset equal to 10,636, so that doubled regression equation of this research is :

$$\mathbf{Y} = 10,636 + 0,416X_1 + 0,574X_2 + 0,180X_3$$

Keyword : Training and education, Discipline, Motivation and Employee

A. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsi organisasi. Untuk itu Kinerja sumberdaya manusia perlu mendapatkan perhatian. Karyawan merupakan ujung tombak dari organisasi, semakin tinggi kualitas Karyawan diharapkan semakin tinggi pula Kinerja organisasi, sebaliknya

semakin rendah kualitas Karyawan maka semakin rendah pula Kinerja organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas sumberdaya manusia sangatlah diperlukan. Penilaian kinerja merupakan penentuan secara periodik efektivitas suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar, sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan untuk dapat memotivasi

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

karyawan dalam mencapai sasaran dan dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya dengan suatu penghargaan. Dalam pengelolaan dan menjalankan aktivitas organisasi, manajemen menetapkan sasaran yang akan dicapai dimasa yang akan datang. Jika karyawan merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, atau penghargaan yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, Motivasi karyawan untuk berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah suatu kinerja memperoleh penghargaan, Motivasi karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan rendah pula. Motivasi yang rendah ini akan terwujud dalam bentuk kurangnya

kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya, tidak masuk kerja dan tingginya tingkat perputaran karyawan.

Pembinaan yang paling tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar para karyawan dapat menghasilkan keluaran kerja yang lebih baik. Ini terlihat dari banyaknya Helper Heavy Truck yaitu sebesar 50% meningkat kariernya menjadi Driver. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2002 : 23). Fenomena yang terjadi mendorong Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya dapat berjalan lancar, oleh sebab itu maka seorang pemimpin harus berusaha untuk membuat iklim kerja yang kondusif sehingga para Karyawan lebih berprestasi untuk bekerja. Ini terlihat semangat dari Karyawan dalam kemajuan suatu organisasi.

Disiplin Kerja tidak bisa dipisahkan dalam suatu organisasi, baik perusahaan, Organisasi ataupun lembaga lainnya. Didalam

Manajemen Strategi untuk suatu Organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan strategi fungsi-fungsi manajemen, Profesionalisme dan Disiplin Kerja (David, 2002). Banyak fenomena yang terjadi dalam sebuah perusahaan mengenai komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaann. Hal tersebut terlihat dalam kenyataan dan fakta yang terjadi. Masih banyak yang bekerja sekedar untuk mencari nafkah guna menghidupi keluarga.

Fenomena yang ada karyawan kurang disiplin, terutama dalam mematuhi jadwal masuk dan pulang kerja. Palsalnya, banyak yang tidak memperhatikan jam kerja, masuk siang, dan pulang lebih awal. Pimpinan diminta harus bertindak tegas. Sangat memprihatinkan

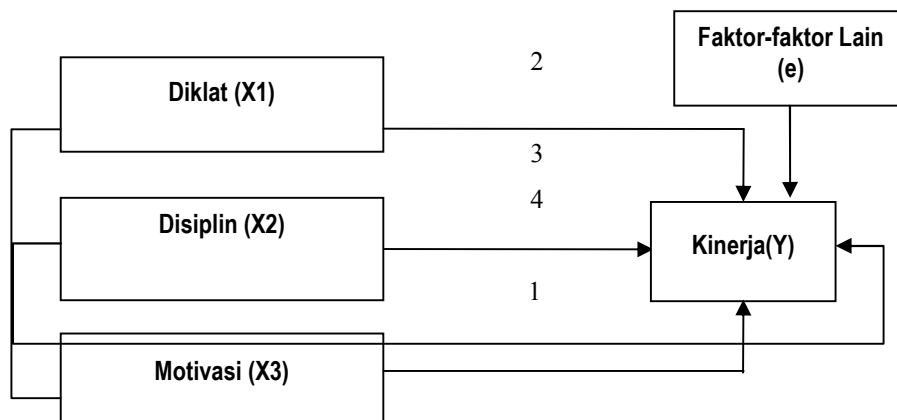
kondisinya. Karyawan sering tidak mematuhi peraturan-peraturan. Keterlambatan sering kali menjadi pemicu tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu sehingga tidak dapat pulang tepat waktu/lembur.

Motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah ; Apakah Diklat, Disiplin dan Motivasi baik secara parsial maupun secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block.

Secara skematis Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Teori Kinerja

Untuk melakukan penilaian kinerja diperlukan dimensi atau ukuran kinerja yang juga disebut standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah sejumlah criteria yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja yang digunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan/jabatan (Nawawi, 2000 : 234).

Dalam suatu organisasi ada tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pekerja. Ketiga kinerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, kinerja organisasi sangat tergantung pada sukses tidaknya kinerja proses manajemen, kinerja proses sangat tergantung pada kinerja pekerja yaitu orang-orang yang menggerakkan proses tersebut. Kinerja pekerja yaitu kinerja orang naik turun, hal ini dipengaruhi oleh kinerja proses dan kinerja organisasi. Adalah tugas pengelola organisasi untuk menjaga stabilitas proses kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu

kemampuan seseorang dalam mengaplikasikan kemampuannya sesuai dengan profesi yang dimilikinya.

Teori Diklat

Diklat merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena Diklat mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Di sisi lain juga sebagai keberhasilan individu bagi karier karyawan dan dapat meningkatkan kualitas profesionalnya.

Tujuan utama dari program pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap karyawan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta sikap, diharapkan pula akan berhubungan terhadap peningkatan Kinerja karyawan. Dari beberapa pengertian mengenai Diklat diatas dapat disimpulkan bahwa usaha pengembangan Sumber Daya Manusia melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal guna

meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja yang dimensi dan indikator berupa kemampuan karyawan dan Ciri/ Sikap.

Teori Disiplin

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi, dengan kata lain sikap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin yang dapat membuat karyawan mampu bergairah untuk bekerja dan begitu pula sebaliknya. Disiplin Kerja karyawan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian yang erat hubungannya dengan rasionalisme dan patuh kepada peraturan dan norma yang berlaku

Teori Motivasi

Secara sederhana dalam teori ini, Motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi dengan kontribusi nilai yang dikaitkan dengan prestasi, dengan prestasi dikurangi

hasil. Karena kebutuhan diatas merupakan generalisasi karena kenyataannya kebutuhan orang tidak sama, maka dikenal *The Expectancy Model* yang menyatakan. “Motivasi adalah fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan pada diri Karyawan untuk bekerja yang ditandai dengan keinginan maju, hasil kerja, kerja sama, persaingan dan pemenuhan kebutuhan

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam hubungannya dengan teknik survey ini, Haryono (2007, h.62) lebih lanjut menyatakan survey adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan penggunaan kuisioner.

Pendekatan deskriptif dipandang paling tepat untuk melaksanakan penelitian ini dengan pertimbangan bahwa informasi

yang diharapkan diperoleh yakni tentang gejala pada saat penelitian dilakukan. Analisis sebab akibat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat sehingga hipotesis dapat teruji secara empirik dan melalui analisis statistik yang akurat.

2. Definisi Konseptual dan Variabel

1. Variabel Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja Karyawan adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengaplikasikan kemampuannya sesuai dengan profesi yang dimilikinya.

b. Definisi

Secara kinerja meliputi ; 1. Kemampuan Kerja, hal ini dinyatakan dalam indikatornya adalah pengalaman kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja. 2. Terpenuhinya fasilitas penunjang kerja, dapat diuraikan dalam bentuk indikatornya adalah sarana dan prasarana yang

memadai, pemeliharaan terhadap peralatan kerja dan suasana kerja yang kondusif.3. Prosedur kerja, ini dapat diuraikan dalam bentuk indikatornya adalah Kesesuaian terhadap peraturan, menerapkan standar pekerjaan, penilaian kerja.

2. Variabel Diklat

Diklat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha pengembangan Sumber Daya Manusia melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal guna meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja .

b. Definisi

Definisi yaitu suatu fenomena untuk menjelaskan secara tepat,

Variabel Disiplin

a. Definisi Konseptual

Disiplin Kerja Karyawan merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian yang erat hubungannya dengan rasionalisme dan patuh kepada peraturan dan

norma yang berlaku

b. Definisi

. Variabel Disiplin Kerja

Karyawan ini meliputi dimensi:

- a. Sikap mental dengan indikator adanya perhatian, Kepercayaan dan Kejujuran.
- b. Ketaatan dengan indikator terhadap peraturan, terhadap norma dan Pemimpin
- c. Tanggung jawab dengan indikator Kesadaran diri dan Rela Berkorban
- d. Kemampuan dengan indikator Memahami tugas, Kecepatan dan Karyawan yang beresiko

3. Variabel Disiplin

a. Definisi Konseptual

Disiplin Kerja Karyawan merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian yang erat hubungannya dengan rasionalisme dan patuh kepada peraturan dan norma yang berlaku

b. Definisi

. Variabel Disiplin Kerja

Karyawan ini meliputi

dimensi:

- a. Sikap mental dengan indikator adanya perhatian, Kepercayaan dan Kejujuran.
- b. Ketaatan dengan indikator terhadap peraturan, terhadap norma dan Pemimpin
- c. Tanggung jawab dengan indikator Kesadaran diri dan Rela Berkorban
- d. Kemampuan dengan indikator Memahami tugas, Kecepatan dan Karyawan yang beresiko

4. Motivasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

b. Definisi

Secara Motivasi teridentifikasi melalui adanya 1). Alasan kebutuhan ekonomi, gaji dan tunjangan, 2). Alasan

kesempatan berkembang dan Maju, 3). Alasan pengakuan diri sebagai manusia, 4). Aktualisasi kemampuan, 5). Jaminan keamanan dan keselamatan kerja, 6). Penghargaan atas prestasi hubungan kerja yang baik.

3. Populasi dan Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sensus Sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 119 orang karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Diklat, Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block.

2. Diduga Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block.
3. Diduga Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block.
4. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa statistik yang dilakukan dengan pengolahan data meliputi Analisis Regresi, Analisis Korelasi *Product Moment*, Korelasi Jamak dan Koefisien Determininasi, serta Prediksi yang menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Diklat (X_1) sebesar 0,416, Disiplin (X_2) 0,574, Motivasi (X_3) 0,180 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar ,10,636 Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar ,10,636 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan Diklat (X_1) Disiplin (X_2) (secara matematika, X_1 , X_2 dan X_3 adalah 0) maka Kinerja Karyawan tetap sebesar ,10,636 unit skor. Hal ini bisa dipahami, karena masih banyak variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, seperti variabel Disiplin, Diklat dan lain-lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Diklat (X_1) 0,416 atau sama dengan 41,60% Artinya kecendrungan proyeksi perubahan antara variabel Diklat (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Diklat sebesar 100 % maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Karyawan 41,60% dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
- Koefisien regresi Variabel Disiplin (X_2) sebesar 0,574. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan Disiplin sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Karyawan 57,40% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
- Koefisien regresi Variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,180. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan Motivasi sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Karyawan 18,00% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

2. Ketiga variabel bebas tersebut variabel Diklat (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) mempunyai korelasi yang kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya Bila variabel Diklat (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3) meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya, apabila variabel Diklat (X_1) Disiplin (X_2), Motivasi (X_3) menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.
3. Bahwa antara variabel Diklat (X_1), Disiplin (X_2) Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat korelasi sebesar 0,859 termasuk pada katagori tingkat pengaruh yang sangat kuat dan Korelasi tersebut signifikan, karena setelah dikonsultasikan dengan nilai (r) pada tabel kritik (r) product moment, nilai (r) hitung lebih besar dari nilai (r) tabel.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731, nilai tersebut

dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Diklat (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel Diklat (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block adalah sebesar 73,10% sedangkan selebihnya 26,90% dijelaskan/ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara simultan, variabel Diklat (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berhubungan secara nyata terhadap Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat nilai Sig- F

- lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).
2. Secara parsial, variabel Diklat berhubungan secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig-t lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).
 3. Variabel Disiplin berhubungan secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig-t lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).
 4. Variabel Motivasi berhubungan secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig-t lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).
 5. Dilihat dari korelasi parsial variabel Diklat, variabel Disiplin dan variabel Motivasi terdapat pengaruh yang erat dan positif (searah) dengan Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai r lebih besar dari 0,50 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).
 6. a. Dari hasil koefisien korelasi $R = 0,859$, artinya pengaruh antara variabel Diklat, Disiplin

dan Motivasi sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 85,90%.

- b. Diperoleh koefisien Determinasi ($R^2 = 0,731$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 73,10% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Diklat (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variable Kinerja Karyawan, sedang sisanya 26,90% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional PT. Medco E & P Indonesia South Sumatera Block .

1. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan dapat dilakukan melalui peningkatan ;
Kemampuan kerja,
Terpenuhinya fasilitas

- penunjang kerja DAN Prosedur kerja.
2. Untuk meningkatkan Diklat karyawan perlu ditingkatkan melalui :
Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, Perubahan tingkah laku, Ciri / Sikap
 3. Untuk meningkatkan Disiplin dengan melalui :
Sikap mental, Ketaatan, Tanggung jawab dan Kemampuan
 4. Motivasi perlu ditingkatkan melalui ;
Motif atas Kebutuhan dari Pekerjaan dan Pengharapan atas Lingkungan Kerja

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, 2008. *Seri Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharma, 2005. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, UII Press, Yogyakarta.
- Faisal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cintya Press, Jakarta.
- Handoko Sanjaya, 2008. *Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Exa MandiriSolusi Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Haryono, Siwoyo, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Haryono, Siwoyo, 2008. *Statistika Penelitian Mnajemen dengan Bantuan Program SPSS*. Unanti, Palembang
- Hasibuan, 2001. *Organisasi dan Motivasi : Dasar PeningkatanProduk*, Jakarta. Bumi Aksara
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 1998. *Analisis Serta Perumusan Kebijakanaksanaan dan Strategi Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie, 2013, Edisi Revisi, *Panduan Pengolahan Data dengan Program SPSS*, Penerbit Unstri Palembang.
- Siagian, 2004. *Organisasi Profesionalisme Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soejono, 2003. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Thomson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Salemba Empat, Jakarta.
- Ziglar, Russel, Schuller, 1998. *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.