



PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU

ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PT. Hags Mitra Sejahtera Samarinda)

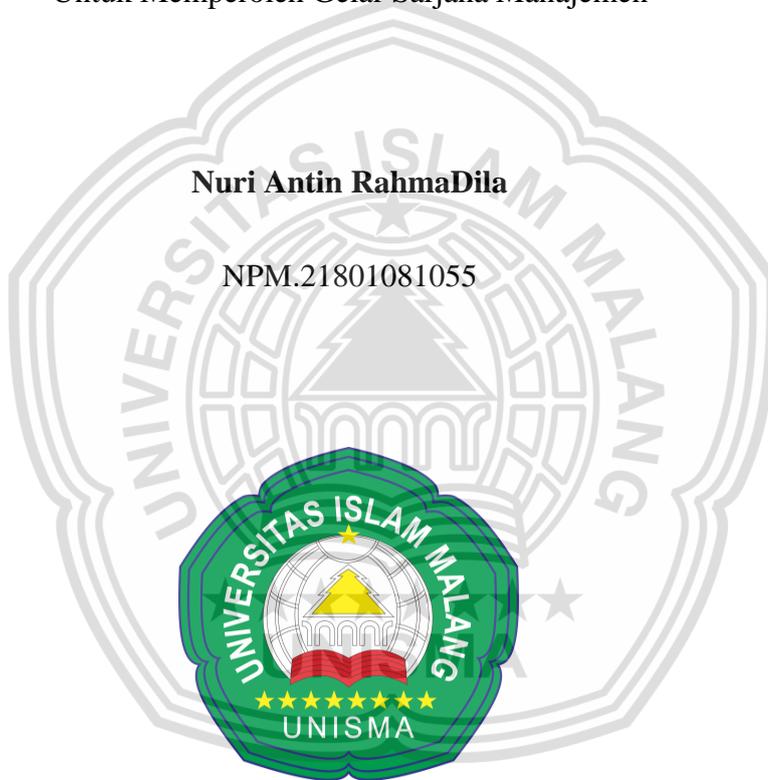
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nuri Antin RahmaDila

NPM.21801081055



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

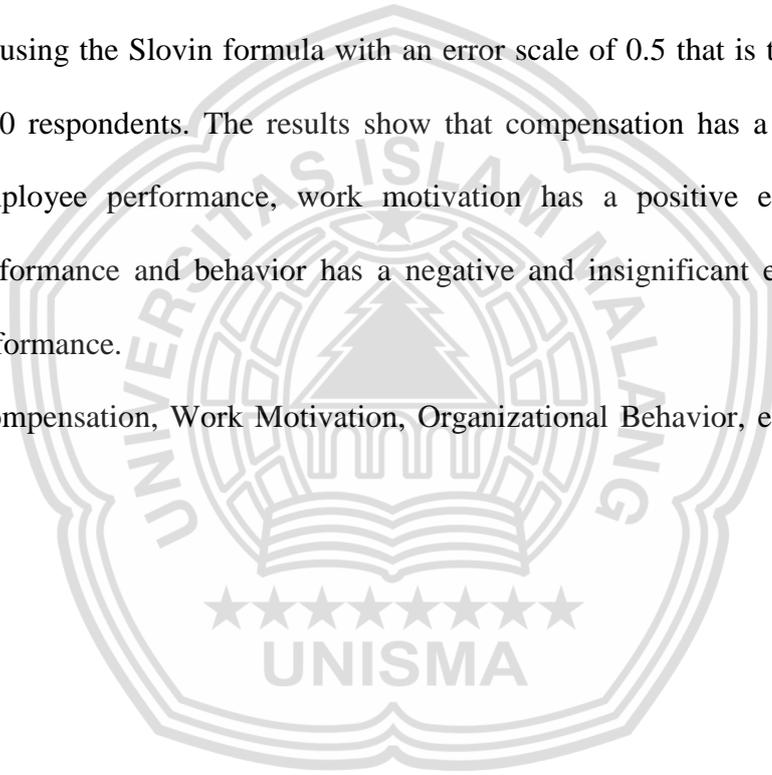
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2022

ABSTRACT

This study is used to determine how the effect of compensation and work motivation on employee performance partially at PT Hagus Mitra Sejahtera Samarinda in this study using 3 variables, namely compensation variable, work motivation is the independent variable and employee performance which is the dependent variable. collected through a questionnaire using a Likert scale and analysis of the data used is multiple linear regression tested using SPSS. Stamp data retrieval using the Slovin formula with an error scale of 0.5 that is to obtain as many as 60 respondents. The results show that compensation has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance and behavior has a negative and insignificant effect on employee performance.

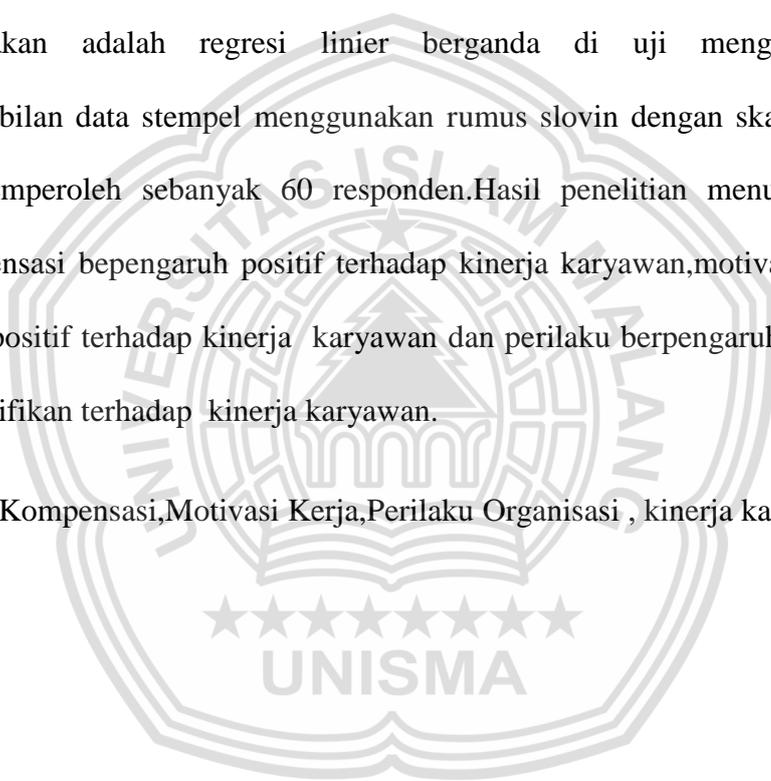
keywords: Compensation, Work Motivation, Organizational Behavior, employee performance



ABSTRAK

Penelitian ini digunakan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yang digunakan yaitu variabel kompensasi, motivasi kerja adalah variabel bebas dan kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat. Data penelitian yang dikumpulkan yaitu melalui kuesioner menggunakan skala likert dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda di uji menggunakan SPSS. Pengambilan data sampel menggunakan rumus Slovin dengan skala *error* 0,5 yaitu memperoleh sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan perilaku berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi, kinerja karyawan



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era milenial saat ini perusahaan sangat dibutuhkan dalam berbagai sektor perekonomian guna membantu perusahaan untuk menunjang sebuah kinerja yang baik serta efektif dan moralitas. Sehingga kinerja karyawan sektor publik dapat tercapai dengan mudah dan terkoordinasi dengan baik. Kinerja sektor publik bersifat multidimensional sehingga tidak ada indikator tetap yang dapat digunakan untuk menunjukkan kinerja secara komprehensif. Karena sifat output yang dihasilkan sektor publik lebih banyak yang bersifat output maka ukuran finansial saja tidak cukup untuk mengukur kinerja sektor publik. Oleh karena itu perlu dikembangkan ukuran kinerja karyawan non finansial keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian tujuan moralitas, kinerja karyawan tersebut dapat dilihat melalui perilaku kinerja karyawan secara keseluruhan yang didukung dari kualitas sumber daya manusia di dalam pengaruh kompensasi tersebut. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja akan berjalan dengan baik. Sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan juga ditentukan oleh kinerja tim/kelompok yang juga bergantung pada kinerja yang efektif dan efisien perlu adanya sosok pemimpin disiplin, bertanggung jawab dan mempunyai motivasi terhadap karyawan yang bagus. Selain itu sumber daya manusia juga perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan potensi-potensi besar yang

dimilikinya. Apalagi di era globalisasi dengan majunya teknologi, berkembang informasi tanpa adanya sumber daya manusia tujuan instansi/perusahaan tidak tercapai. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat penting dikembangkan untuk memenuhi target sebuah instansi/perusahaan. Gary Dessler dalam Sinambel (2016:8) merupakan suatu kebijakan dari praktek yang dibutuhkan seseorang dimana untuk menjalankan aspek-aspek SDM dari posisi seorang manajemen meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian.

Hasibun dalam Belti & Osnardi (2020) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya didalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Semakin produktif karyawan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, semakin produktif karyawan yang memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, maka tujuan perusahaan mudah tercapai. Hal ini dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, butuh adanya peran sumber daya manusia yang diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk mendukung visi dan misi suatu instansi atau perusahaan.

Inaray & Anoraga dalam Saputri & Andayani (2018) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral

kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota/karyawan untuk mengubah sikap sehingga menjadi conform dan keinginan pemimpin. Kepemimpinan mempunyai peranan penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang menjadi sorotan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab dan tugas yang sangat penting bagi suatu instansi/perusahaan khusus dalam pengolahan SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan salah satu aset dalam sebuah perusahaan yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Selain itu seseorang pemimpin juga menuntut karyawannya untuk bekerja secara optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Menurut Ayu & Agus dalam Nurdiana et al (2017) kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu Hagi Mitra Sejahtera Samarinda harus mempunyai pemimpin yang handal, bertanggung jawab dan mempunyai produktifitas kinerja yang baik.

Selain dari kepemimpinan perlu juga adanya disiplin kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin adalah salah satu jalan yang di tempuh organisasi, untuk mencapai sebuah tujuan organisasi perlu alat. Alat tersebut adalah aturan dalam perusahaan. Upaya tersebut harus di lakukan oleh perusahaan demi berlangsungnya yang efektif. Efektivitas perusahaan perlu adanya rasa percaya diri dari karyawan dalam kebijakan dan prosedur

apapun untuk mencapai target sebuah instansi perusahaan gejala masalah yang ditimbul perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan yang terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah di berikan oleh pemimpin sehingga pekerjaan lain tertunda. Kemudian terdapat beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, masih beberapa karyawan yang telat hadir serta karyawan yang tidak masuk kerja, dan ada juga beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu kerja.

Sutrisno dalam Dewi (2018) Mengatakan disiplin adalah salah satu yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku .dalam hal tersebut bahwasanya peraturan tentang disiplin kerja penting bagi sebuah organisasi untuk mengarahkan karyawan menaati peraturan yang ada agar tercipta suatu kerja yang baik.

Mengacu pada uraian di atas, mengenai kedisiplinan yang memang harus ada dalam sebuah organisasi, Hagi Mitra Sejahtera menerapkan peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh setiap elemen karyawan. Adanya peraturan-peraturan tersebut tentunya supaya para karyawan tidak melakukan pekerjaan selain dari tugas yang diberikan. Dengan adanya peraturan ini juga sebagai parameter untuk mengukur tingkat kedisiplinan dari karyawan sehingga bisa melakukan tindak lanjut jika memang terdapat karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kurang maksimal yang dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut.

Pembuatan peraturann tentunya memiliki nilai-nilai didalamnya yang dapat meningkatkan efektifitas kinerja dari para karyawan. Dengan ini dapat dilihat bahwa peraturan memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kedisiplinan.

Di dalam suatu organisasi, selain disiplin perlu adanya motivasi kerja terhadap para karyawan untuk bisa menjalankan tanggung jawab secara maksimal. Darmawan dalam Mangkunegara & Siagian (2017) menyatakan motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Tentunya untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dilihat dari arah perilaku tersebut. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan dengan cara melihat bagaimana tingkat usaha yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selanjutnya yaitu mengenai tingkat kegigihan seseorang, dimana tingkat kegigihan ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang memiliki kegigihan yang cukup tinggi untuk menyelesaikan permasalahan dari sebuah pekerjaan dan juga kegigihan mengembangkan kinerja yang efektif.

Dengan hal ini, Hagi Mitra Sejahtera Samarinda terkait Motivasi terhadap karyawan perlu adanya *support* dari berbagai pihak seperti, lingkungan kerja, keluarga dan diri sendiri. Lingkungan kerja yang baik pastinya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal, untuk mengetahui lingkungan kerja sudah baik dapat dilihat dari bagaimana

hubungan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik pasti memiliki hubungan yang harmonis antara orang-orang yang berada dalam sebuah tempat kerja. Selain lingkungan kerja, tentunya keluarga memiliki peran penting dalam memberikan sebuah motivasi, karena keluarga menjadi alasan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dalam mengerjakan pekerjaan tersebut tidak akan merasa terbebani serta dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Meskipun lingkungan dan keluarga mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan tentunya peran memotivasi sendiri itu paling penting, dimana motivasi diri sendiri itu mengarahkan bagaimana seseorang tersebut bekerja dengan efektif dan efisien tentunya dengan hasil yang memuaskan. maka dari itu, Hagi Mitra Sejahtera Samarinda harus mempertimbangkan factor factor apa saja yang dapat menyebabkan turunya kinerja dari para karyawan dan diharapkan dengan mengetahui factor-factor tersebut permasalahan terkait dengan kinerja karyawan bias di atasi dengan baik, dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai.

Selain motivasi, kompensasi juga merupakan salah satu factor-factor kunci untuk mencapai work performance yang tinggi, kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dari jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan dan juga menurunkan *work performance* karyawan pemberian kompensasi kepada karyawan perlu diperhatikan lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang

kuat, benar dan adil, sebab kompensasi adalah untuk segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya kepada kinerja karyawan.

Hagis Mitra Sejahtera Samarinda merupakan suatu badan usaha gas dan minyak bumi yang memiliki anggota lebih dari satu orang. Gas dan minyak bumi ini juga telah memiliki label hukum di industri gas dan minyak bumi yang ada di Indonesia sesuai prinsip gas dan minyak bumi yang berlaku disetiap perusahaan juga memiliki tujuan dan visi yang didalamnya untuk mensejahterakan masyarakat dengan menerapkan prinsip gotong royong, kekeluargaan serta keterbukaan antara masyarakat dan di gas dan minyak bumi di Samarinda bergerak di bidang pertambangan di Hagis Mitra Sejahtera ini dengan memiliki karyawan lebih dari 100 orang. Tentunya telah memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi bagi dalam pekerjaan setempat dengan pengembangan gas dan minyak terus dilakukan untuk kemajuan gas dan minyak bumi di Samarinda

Dari beberapa hal yang dibahas mengenai gas dan bumi di samarinda bahwasanyssuatu kebijakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT Hagis Mitra Sejahtera)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompensasi, motivasi kerja dan perilaku organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda?
2. Bagaimanakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda?
3. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda?
4. Bagaimanakah perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi, motivasi kerja dan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda
3. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda
4. Untuk mengetahui dan menganalisa perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan PT Hags Mitra Sejahtera Samarinda

1.4 Manfaat Penelitian

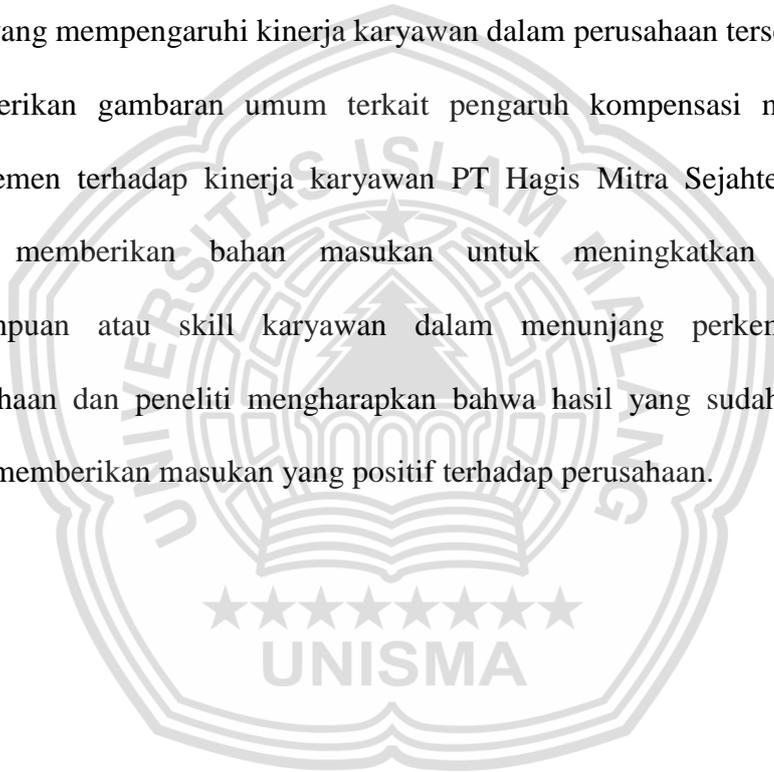
Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

Bagi peneliti selanjutnya

1. Memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian untuk kedepannya atau penelitian selanjutnya.
2. Menambah informasi dan pengetahuan serta wawasan dalam sebuah perusahaan.

Bagi Perusahaan

1. Diharapkan berguna bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk pengambilan kebijakan, pengembangan sdm dan penyelesaian konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.
2. Memberikan gambaran umum terkait pengaruh kompensasi moralitas manajemen terhadap kinerja karyawan PT Hagis Mitra Sejahtera serta dapat memberikan bahan masukan untuk meningkatkan potensi kemampuan atau skill karyawan dalam menunjang perkembangan perusahaan dan peneliti mengharapkan bahwa hasil yang sudah diteliti dapat memberikan masukan yang positif terhadap perusahaan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pengolahan data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variable Kompensasi, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hagis Mitra Sejahtera Samarinda
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hagis Mitra Sejahtera Samarinda
3. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hagis Mitra Sejahtera Samarinda
4. Terdapat pengaruh signifikan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hagis Mitra Sejahtera Samarinda

1.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun permasalahan yang diperbaiki dalam penelitian selanjutnya adalah:

1. peneliti mengalami kesulitan untuk bertemu pimpinan perusahaan sebab peneliti saat ingin melakukan observasi kurang informasi mengenai kontak dari pimpinan sehingga saat peneliti ingin mendapatkan informasi tentang perusahaan serta bertemu kepada pimpinan tidak ada di kantor, hal tersebut sebenarnya membuat lama dalam melakukan pengambilan data di lapangan.

2. Keterbatasannya Pendidikan dari responden (karyawan) yang akan mengisi item kuesioner membuat peneliti berulang kali turun kelapangan untuk mengambil data Kembali, hal ini sebenarnya bisa diminimalisir dengan mendampingi tiap responden untuk menjelaskan maksud dari item pernyataan.
3. Peneliti hanya menggunakan responden sejumlah 60 responden yang dirasa berjumlah sedikit.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran kepada pihak-pihak yang telah berkepentingan untuk memperoleh manfaat yaitu:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kinerjanya agar perusahaan dapat memperoleh standart mutu yang telah direncanakan oleh pimpinan perusahaan.
2. Bagi peneliti yang lain diharapkan agar lebih mengembangkan dengan menambahkan variabel-variabel yang lain serta dianjurkan untuk menambahkan jumlah responden yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. Manajemen sumber daya manusia "teori, praktik dan penelitian".
In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. UNIMAL
PRESS.
- Azwar. (2006). *Reabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andika, Saifuddin. (2010). *No Title Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka
Pelajar.
- Ayu & Agus dalam Nurdiana et al (2017) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi
Kerja .CV Anugerah Indah
- Budi, Triton Prawira. (2006). *SPSS13.0 Terapan : Riset Statistik Parametrik*.
Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Donni J, Priansa, (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Cetakan
Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland
Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264–
276.
- Gary Dessler dalam Sinambel (2016:8) Bandung . aspek-aspek Kompensasi
.Perilaku Organisasi SDM
- Hasibun dalam Belti & Osnardi (2020) UNISKA .Kediri.Pustaka Pelajar

- Handayani, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
- Kurniansah, D. 2021. Work Motivation on Employee Performance (Case Study Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa), 2(1), 1–13.
- Lusri & Siagian (2018) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Pt. Bowita Citra Prima Surabaya
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Malhotra, N. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation (5th Ed)*. New Jersey: Prentice Hall
- Masyuhri (2011) dengan judul”pengaruh kompensasi dengan budaya perilaku organisasi dan lingkungan karyawan perusahaan karyawan .
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 6(2), 218–236. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Nurchayani (2017) “ pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Semarang Sosoro

Pitaloka, F. D. 2020. Pengaruh Kompensasi ,Teamwork,dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Susu Kedelai Cap ska Gandu Mlarak Banyuwangi).

Sastrohadiwiryo (2017) “pengaruh kompensasi finansial,gaya perilaku organisasi ,dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur jawa timur

Saputri & Andayani (2018) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral kreatif

Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun perilaku Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Suryani & R. Damayanti (eds.)).

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Alfabeta.

Wardaya dan Taringan (2020) dengan judul “pengaruh kompensasi budaya organisasi dan motivasi kerja kepemimpinan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Sumber Buku

Priyono dan Marnis (2020) “Manajemen Sumber Daya Manusia”MSDM”perusahaan (pondok jati Sidoarjo,UNSDA) Hal 264-267

Prof .Dr Sondang P.Siagian,MPA 2016 “MSDM”Sistem Penilaian Pekerja Jaminan penghasilan kinerja karyawan Hal 265-269

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Raihan, (2017), *Metodologi penelitian*. Universitas Islam Jakarta.

Robbins dan Coulter (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" perusahaan (Pondok Jati Kediri, UNISKA

"Robbins dan Judge (2017:89)" Mengatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan (UNISBA)

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd (2018) *Perilaku organisasi Manajemen MSDM*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Medan

