

## Pengaruh Kompensasi Materi dan Kompensasi Non-Materi Terhadap Kinerja Karyawan Rest Area Km 88 Melalui Tol Purbaleunyi

Muhammad Edi Purwanto & Nina Nurani  
Universitas Widyatama  
e-mail: [edi.purwanto@widyatama.ac.id](mailto:edi.purwanto@widyatama.ac.id)

Naskah diterima tanggal 27/01/2024, direvisi akhir tanggal 04/02/2024, disetujui tanggal 07/04/2024

### Abstrak

Untuk mengetahui pengaruh insentif material . pengaruh non insentif material terhadap kinerja karyawan pada Rest Area KM 88 arah Bandung, dan Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif material dan non insentif material terhadap kinerja karyawan Rest Area KM 88 arah Bandung Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif verifikatif dengan Populasi yang diteliti oleh penulis adalah karyawan dari Rest Area KM 88 arah Bandung yaitu sebanyak 119 orang dan sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 119 responden. Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut, Insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Namun masih ada nilai dibawah rata-rata yaitu pada pernyataan lingkungan kerja mendukung saya dalam bekerja yang perlu ditingkatkan lagi. Insentif Non Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Insentif material dan insentif non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rest Area KM 88 arah Bandung berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dari perbandingan F hitung dengan F tabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara insentif material dan insentif non material terhadap kinerja pegawai pada Rest Area KM 88 arah Bandung.

**Kata kunci:** Insentif material, Insentif Non Material, dan Kinerja karyawan

### Abstract

To determine the influence of material incentives and non-material incentives on employee performance at Rest Area KM 88 towards Bandung, and to ascertain the extent of the influence of material and non-material incentives on employee performance at Rest Area KM 88 towards Bandung, the author employed a descriptive verifikative research method. The population under investigation by the author consisted of 119 employees from Rest Area KM 88 towards Bandung, and the sample taken comprised the entire population, totaling 119 respondents. The research results obtained are as follows: Material incentives have a positive and significant effect on performance. However, there are still values below average, particularly regarding the statement "the work environment supports me in my work," which needs further improvement. Non-material incentives also have a positive and significant effect on performance. Both material and non-material incentives affect the performance of employees at Rest Area KM 88 towards Bandung. Based on the hypothesis testing results obtained from comparing the calculated F value with the tabulated F value, it can be concluded that there is a significant simultaneous effect between material incentives and non-material incentives on employee performance at Rest Area KM 88 towards Bandung.

**Keywords:** Material incentives, non-material incentives, and employee performance

**How to cite (APA Style) :** Purwanto, M. E., & Nurani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Materi Dan Kompensasi Non-Materi Terhadap Kinerja Karyawan Rest Area Km 88 Melalui Tol Purbaleunyi. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(1), 44-50. doi:<https://doi.org/10.17509/jpp.v24i1.69276>

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan adalah kompensasi (gaji/upah) yang didapatnya dari tugas yang dilakukan. Apakah kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya atau tidak, menurut teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan Maslow kebutuhan manusia dapat dibagi atas lima tingkatan. Tingkat yang paling utama adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi manusia, yaitu sandang, pangan dan papan. Selanjutnya seseorang akan berusaha untuk memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling penting (yang paling dasar), untuk itu bila diperlukan individu

tersebut akan berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut dengan cara apapun. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka individu tersebut akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2011:141). Sedangkan Harsono (2004:21) berpendapat, insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik, dengan insentif yang diterima akan memberikan kepuasan bagi karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Umar (2008 : 213), Menurut Hariandja (2019:290) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Rest Area KM 88 adalah wilayah peristirahatan para pengemudi dari perjalanan Jakarta menuju Bandung atau melalui Tol Purwakarta-Bandung-Cileunyi (Purbaleunyi) dan juga sebaliknya, dimana rest area tersebut didominasi oleh usaha-usaha kuliner yang menjajakan makanan berat hingga ringan kepada pengemudi yang sedang beristirahat. Pada usaha kuliner di Rest Area KM 88, jam kerja umumnya dilakukan hampir 24 jam, sedangkan jam buka mulai jam 10 pagi sampai jam 12 malam, sehingga perlu menjadi perhatian manajemen kepada karyawannya. Oleh sebab itu, pemberian motivasi kepada karyawan menjadi hal yang sangat penting, jika karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya akan terus berusaha untuk bekerja dengan baik. sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan apa yang diperolehnya, maka mereka merasa malas dan bosan dalam bekerja. Menurut hasil wawancara dengan salah seorang karyawan Rest Area KM 88 bahwa insentif yang diberikan dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang selama ini dilakukan. Hal ini berujung pada tingkat kepuasan bekerja yang kurang baik sehingga terdapat beberapa pegawai yang memutuskan untuk tidak melanjutkan bekerja hanya kurang dari enam bulan setelah mulai bekerja.

Menilik keadaan tersebut, tentu peningkatan motivasi kerja karyawan dapat ditunjang dengan pemberian insentif yang baik. Pemberian insentif yang baik dapat mencukupi kebutuhan upah, mendorong suasana kerja yang kondusif, menimbulkan rasa aman dalam bekerja, serta memberikan target yang jelas untuk dicapai oleh para karyawan. Pada objek penelitian ini, terdapat tiga bentuk insentif yang diberikan pada para karyawan, yaitu uang tip yang berasal dari pemberian sukarela dari para pelanggan yang mengunjungi objek penelitian, dimana uang tip yang terkumpul akan dibagikan di akhir bulan. Selanjutnya insentif service sebesar 0,5 % dari total penjualan selama satu bulan, dibagikan merata kepada seluruh karyawan dan terakhir insentif lembur yang diberikan jika karyawan menjalankan tugas lebih

dari jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini berdampak pada tingkat turn over yang terjadi setiap tahunnya di Rest Area KM 88. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan banyaknya keluhan konsumen yang dilayangkan melalui kotak surat yang ada di Rest Area KM 88. Isi keluhan konsumen antara lain ” beritahukan secepatnya kalau menu yang dipesan habis”, “pesanan menunggu lebih dari setengah jam”, “makanan habis minuman baru datang” Sejalan dengan teori yang dikemukakan Dessler (2019) bahwa insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Penelitian Huttu (2015) menunjukkan hasil bahwa nampaknya semua tipe insentif itu penting namun memiliki arti yang berbeda bagi karyawan. Memang nampaknya ada dua aspek yang berbeda dalam memuaskan karyawan. Kedua aspek ini adalah efektivitas dan kemanusiaan. Efektivitas-aspek berarti bahwa karyawan merasa bahwa mereka dibenarkan mendapatkan insentif moneter karena mereka telah berupaya ekstra dalam pekerjaan.

Bagi aspek kemanusiaan, penting bagi karyawan untuk merasa bahwa atasan tertarik pada karyawan, pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Imbalan aspek kemanusiaan lebih penting dalam menghasilkan kepuasan kerja sedangkan penghargaan terhadap aspek efektivitas mempengaruhi kinerja. Insentif yang berbeda memengaruhi aspek yang berbeda dengan cara yang berbeda. Oleh karena itu insentif yang berbeda memiliki efek yang berbeda terhadap kinerja dan kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan. Namun, penting untuk diperhatikan bahwa aspek-aspek ini saling melengkapi. Juwita dan Astuti (2013) bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada umumnya dapat dengan melalui pemberian kompensasi yang cukup. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Yang termasuk kompensasi antara lain adalah Insentif dengan berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian insentif yang cukup kepada karyawan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil analisis mengenai permasalahan yang sudah disebutkan pada pendahuluan, dimana penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan tujuan utamanya adalah menggambarkan sesuatu dan biasanya karakteristik atau fungsi. Ciri lain dari penelitian deskriptif adalah tidak membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017 : 89). Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada dipenelitian ini, setelah itu dianalisis dengan menggunakan analisa statistik untuk diambil kesimpulan.

Melihat sifat penelitian ini yaitu deskriptif-verifikatif, dimana pengumpulan data dilakukan di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif survei yaitu pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu obyek dilapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data yang pokok. Penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2017: 81).

Populasi didalam penelitian adalah seluruh karyawan-karyawan restaurant, warung maupun toko-toko yang berada di *rest area* KM 88 arah Bandung sebanyak 119 karyawan. Namun Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (dalam Sugiyono, 2017). Perhitungan diperoleh melalui pengolahan dengan menggunakan teknik Uji Pengaruh Regresi Berganda. Analisa yang diperoleh dari penelitian ini akan dijelaskan secara deduktif untuk melihat hubungan setiap variabel penelitian dan secara statistik untuk melihat pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Penggunaan analisa statistik diberlakukan sesuai dengan jenis data dalam penelitian dan jenis skala pengukuran data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data *Pretest* Hasil Literasi Sains Kelas Eksperimen dan Kelas Kontrol

Uji linearitas, dimana Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang bersifat linear antara kedua variabel (independen dan dependen) atau tidak. Sebuah penelitian kausal (sebab-akibat) harus memiliki lineritas antara kedua variabel. Berikut adalah tabel dari hasil uji linearitas.

**Tabel 1.** Uji Linearitas ANOVA Table

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>X1 * Y Between Groups (Combined)</i>	1549.575	22	70.435	3.404	.000
<i>Linearity</i>	1034.928	1	1034.928	50.016	.000
<i>Deviation from Linearity</i>	514.647	21	24.507	1.184	.282
<i>Within Groups Total</i>	1986.425	96	20.692		
	3536.000	118			
<i>X2 * Y Between Groups (Combined)</i>	627.275	22	28.512	2.679	.001
<i>Linearity</i>	350.828	1	350.828	32.967	.000
<i>Deviation from Linearity</i>	276.447	21	13.164	1.237	.239
<i>Within Groups</i>	1021.599	96	10.642		
<i>Total</i>	1648.874	118			

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas, didapatkan tingkat signifikansi deviasi dari linearitas (*Deviation from Linearity*) sebesar 0,282 dan 0.239. Tingkat signifikansi tersebut menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini berkorelasi linear karena tingkat signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

Uji regresi berganda pengembangan dari uji regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) minimal dua atau lebih. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.** Model Summary Analisis Regresi Berganda Model Summary<sup>b</sup>

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>dimensi on0</i>	.636a	.405	.395	.54960

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Selanjutnya adalah hasil analisis dari tabel analysis of variance, yang dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 2.** *Analysis of variance*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.827	2	11.913	39.441	.000a
Residual	35.039	116	.302		
Total	58.866	118			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diatas, dapat dilihat bahwa, besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,395 yang berarti terdapat keeratan hubungan yang kuat antara variabel insentif dengan kinerja, sehingga variabel insentif dapat digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, untuk tabel diatas hasil yang diperoleh dari perbandingan F hitung dengan F tabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara model insentif terhadap kinerja pegawai pada Rest Area km 88 arah Bandung, karena nilai F hitung  $\geq$  F tabel dimana F hitung  $39,441 >$  F tabel sebesar 2,02. Selain secara manual, dilakukan juga perhitungan dengan metode SPSS, dimana berdasarkan tabel 4.15, diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara model insentif terhadap kinerja pegawai secara signifikan pada Rest Area km 88 arah Bandung.

**Tabel 3.** *Coefficients Analisis Regresi Berganda*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.449	.276		5.257	.000
X1	.349	.134	.356	2.598	.011
X2	.267	.120	.304	2.220	.028

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel *coefficients* hasil analisis regresi didapatkan sebagai berikut:

- 1) Insentif material ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena menghasilkan nilai signfikansi sebesar 0,011 dibawah batas toleransi 0,05 (5%).
- 2) Insentif Non Material ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena menghasilkan nilai signfikansi sebesar 0,028 dibawah batas toleransi 0,05 (5%).

Pada ketiga hasil diatas, didapatkan bahwa hipotesis yaitu H1, H2, dan H3 diterima. Hal tersebut menandakan bahwa model insentif semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pada penelitian ini, karyawan atau responden memahami model insentif yang diberikan, karyawan hanya menerima insentif apabila sudah memberikan kontribusi pada Rest Area km 88 arah Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari mereka yang mengisi kuesioner masih banyak yang kurang paham. Mereka banyak bertanya kepada secara langsung kepada Peneliti dari pertanyaan kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh indikator dinilai belum sepenuhnya baik oleh para responden, hal tersebut menunjukkan bahwa model insentif adalah salah satu hal penting yang diperhatikan oleh manajemen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandar (2014). Penelitian ini meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja yang dimoderasi oleh

motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif memiliki tanda positif dan signifikansi  $< 0,05$  (0,038), terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Umar (2015) dengan judul Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. Penelitian ini meneliti apakah insentif, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. Penelitian Marwan Al-Nsour (2015) dengan judul Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti masalah hubungan Insentif dan Kinerja pada Karyawan di Universitas Yordania. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif yang memadai mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut. Pertama, insentif material (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, seperti yang terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,011, yang berada di bawah ambang batas toleransi 0,05 (5%). Namun, masih terdapat nilai di bawah rata-rata, terutama pada pernyataan "lingkungan kerja mendukung saya dalam bekerja," yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan lebih lanjut. Kedua, insentif non-material (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,028, yang berada di bawah ambang batas toleransi 0,05 (5%). Ketiga, baik insentif material maupun non-material berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rest Area KM 88 arah Bandung. Hal ini didukung oleh hasil pengujian hipotesis, di mana nilai F yang dihitung melebihi nilai F yang ditabelkan, dengan nilai F yang dihitung adalah 39,441  $>$  F yang ditabelkan sebesar 2,02, menunjukkan adanya pengaruh bersama yang signifikan dari model insentif terhadap kinerja karyawan di Rest Area KM 88 arah Bandung..

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Purwanto, A., Erwan, & Sulistyastuti, D. R. (2011). *Metode penelitian kuantitatif untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial*. Yogyakarta: Gava Media Akdon.
- Riduwan, & Riduwan, A. (2013). *Aplikasi statistika dan metode penelitian untuk administrasi dan manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Appley, A., Lawrence, & Lee, O. L. (2010). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Athoillah, A. (2010). *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bilson, S., & Simamora. (2004). *Riset pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of human resource management* (Edisi ke-15). Mason, OH: South Western.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Gorda, I. G. N. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Harsono. (2004). *Manajemen pabrik*. Jakarta: Balai Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Heidjrachman, P., & Suad, H. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP. YKPN.
- Harianja, M. T. E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, S., & Mutiara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purhantara, W. (2010). *Metode penelitian kualitatif untuk bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan kelima).
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G., & Rue, L. W. (2020). *Dasar-dasar manajemen* (Cetakan kesebelas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.