
EFEK DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRI KARYA SARANA DI BATAM TAHUN 2020**Lutfi Erwin Lubis¹, Sugiyono²**Email : erwinbinlukman@gmail.com, sugiyono123@yahoo.com^{1,2}STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

Kata Kunci

Disiplin Kerja, Kinerja karyawan, Kuantitatif

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan latar belakang adanya iklim persaingan bisnis yang semakin ketat, ditambah lagi tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan sekaligus menganalisis efek dari Disiplin Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakri Karya Sarana Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan pemberian kuesioner terhadap 57 responden, dengan menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Pada penelitian ini, teknik analisis data menggunakan berbagai uji statistik, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisa regresi linear sederhana dengan bantuan software program SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan statistic regresi linear, terbukti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords*Work Discipline, Employee performance, Quantitative***Abstract**

This research was conducted based on the background of a climate of increasingly fierce business competition, plus demands for improving the quality of human resources. The purpose of this study is to find out and at the same time analyze the effects of employee work discipline on employee performance at PT Bakri Karya Sarana Batam. The research method used is a quantitative research method. For data collection is done by providing questionnaires to 57 respondents, using the Slovin formula to determine the number of research samples. In this study, data analysis techniques use various statistical tests, namely validity tests, reliability tests, classical assumptions, simple linear regression analysis tests with the help of SPSS program software. Based on the results of the calculation of the statistical of linear regression, it is proven that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance.

A. Pendahuluan

Dewasa ini, situasi kondisi ekonomi bisnis baik di Indonesia maupun di Dunia sedang mengalami penurunan. Penurunan tersebut disinyalir akan berpengaruh negatif terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia. Maka sudah seyogyanya setiap perusahaan khususnya yang ada di Indonesia, berusaha untuk terus meningkatkan profesionalitasnya agar dapat bertahan dan bersaing dimasa pandemik ini. Terkait dengan hal tersebut, salah satu variabel yang perlu dijaga dan ditingkatkan adalah variabel Kinerja Karyawan.

Secara umum, kinerja karyawan yang profesional merupakan tuntutan setiap perusahaan. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dianggap dapat mempengaruhi semakin baiknya kinerja karyawan. Hal ini dirasa perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen, untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, sehingga diharapkan berujung dengan semakin baiknya perusahaan dalam menghadapi persaingan di masa pandemik ini.

PT. Bakri Karya Sarana adalah salah satu perusahaan pelayanan jasa di Batam yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan dibidang jasa outsourcing dan cleaning services. PT. Bakri Karya Sarana memahami perlu adanya penerapan kedisiplinan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dengan sikap disiplin kerja yang baik, diharapkan kinerja karyawan juga semakin baik dan berujung kepada kinerja perusahaan itu sendiri.

Sedarmayanti (2013:176) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma dan etika.

Sedangkan menurut Robin (2013:207), "kinerja ialah pencapaian yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dari segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen". Mangkunegara (2011:67) "Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja menurut Malayu S.P Hasibun (2013:34) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan jika kinerja merupakan hasil dari keberhasilan pencapaian proses kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang berdasarkan moral dan etika, tidak melanggar hukum dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan.

Kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan diterapkannya disiplin kerja diharapkan dapat membuat terpeliharanya tata tertib kerja perusahaan sehingga kelancaran kegiatan operasional perusahaan bisa dijaga.

"Hasibuan (2016:193), menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi".

Sedangkan “Menurut Rivai (2018:599), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

B. Metode Penelitian

1. Metode Pengumpulan Data

PT Bakri Karya Sarana yang berlokasi di Batam dijadikan sebagai tempat penelitian ini, dengan populasi responden seluruh karyawan pada divisi operasional lapangan yang berjumlah 130 orang karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian di PT Bakri Karya Sarana Batam yang bertempat di Ruko Global 22, Jl. Diponegoro No.10, 11, Buliang, Batu Aji, Batam adalah sebagai berikut:

a) Data kuesioner

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner, dan dibagikan langsung kepada responden dengan sekala pengukuran ordinal dan pengukuran skala likert dengan nilai 1-5, mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

b) Studi kepustakaan

Studi yang akan dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan artikel-artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Sedangkan data yang digunakan pada penelitian di PT Bakri Karya Sarana Batam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden. Data sekunder yang ada dalam penelitian ini adalah dari buku-buku, artikel dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini, adalah metode pendekatan kuantitatif.

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, maka disebut sensus, jika sebagian saja disebut sampel. Populasi mewakili karakteristik yang ingin didapatkan oleh penelitian tersebut (Rumengan dan Idham, 2015:140).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Bakri Karya Sarana Batam sebanyak 130 responden. Sedangkan sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% dengan taraf kesalahan 10%. Rumus Slovin sebagai berikut Umar (2019:54) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran Populasi

- e : Kelonggaran ketidaktelitian pengambilan sampel yang ditoleransi 10% (0,01). Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan biaya maka tingkat kesalahan ini dipilih (Sugiyono, 2018:158).
- α : 5% untuk dua arah.

Adapun jumlah sampel didapatkan dengan perhitungannya sebagai berikut:

$$n = 130 / (1 + 130 \cdot (10\%)^2)$$

$$n = 130 / (1 + 130 \cdot (0,1)^2)$$

$$n = 130 / (1 + 130 \cdot (0,01))$$

$$n = 130 / (1 + 1,3)$$

$$n = 130 / 2,3$$

$$n = 56,5 \Rightarrow \text{dibulatkan menjadi 57 Sampel}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, didapatkan sampel untuk populasi 130 orang karyawan dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat error 10% adalah 57 orang.

2. Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut diharapkan secara tepat mampu mengungkapkan variabel yang diukur.

"V. Wiratna (2016:80), Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai Corrected item-Total Correlation pada output Cronbach alpha) dengan nilai r tabel". Dengan kriteria jika, r hitung > r tabel maka butir atau pertanyaan tersebut diduga valid. Sebaliknya, jika r hitung < r tabel maka butir atau pertanyaan tersebut diduga tidak valid. Uji validitas instrumen yang akan digunakan peneliti dengan menggunakan rumus product moment pada taraf signifikan 5% (sig. 0,05) dengan bantuan program IBM SPSS versi 20.

b) Uji Reliabilitas

Item-item pertanyaan yang dinyatakan valid perlu juga dilakukan uji Reliabilitas. "Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu" (V.Wiratma, 2016:80). Dengan kriteria jika Cronbach Alpha > 0, 60 maka diduga reliabel. Begitu juga sebaliknya jika Cronbach Alpha < 0, 60 maka diduga tidak reliabel.

3. Metode Analisis Data

Analisis data asosiatif adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan regresi linier, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting, dan akan

dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016:244).

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016:247) menjabarkan analisis data sebagai berikut:

- a) Reduksi Data
Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya” (Sugiyono, 2016:247).
- b) Penyajian Data
Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.
- c) Kesimpulan/Verifikasi
Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2016:17)”.

4. Uji Asumsi Klasik Penelitian

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas (Sugiyono, 2010:39). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error, oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan”.

Pengujian hipotesis penelitian akan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan interpretasi hasil analisis regresi, diperlukan untuk menguji asumsi klasik yaitu asumsi dasar sebagai syarat agar model regresi yang dihasilkan merupakan model yang dipercaya. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, maka dilakukan uji normalitas. Dalam uji normalitas ini ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistic kolmogorof” (V. Wiratna, 2016:90).

Dengan kriteria jika:

- a) Nilai probabilitas atau signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$) maka diduga data terdistribusi secara normal.
- b) Nilai probabilitas atau signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$) maka diduga data tidak terdistribusi secara normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau disebut homoskedastisitas” (Husein Umar, 2019:76).

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola (V. Wiratna, 2018:180).

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data baik yang terkontrol maupun dari observasi. Uji hipotesis digunakan untuk menguji seberapa pengaruh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. Hasil dan Pembahasan

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas diperlukan untuk menunjukkan keakuratan alat pengukur dalam mengukur instrumen penelitian. Sedangkan untuk menunjukkan hasil pengukuran yang relatif konsisten terhadap internal atau aspek pengukuran yang sama dalam berbagai waktu maka perlu digunakan uji reliabilitas.

Pada tabel 1 berikut, menunjukkan hasil pengujian validitas terhadap 10 butir instrumen kuesioner variabel Disiplin Kerja (X):

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X)

Nomer Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel (0,05)}	Keterangan
1	0,647	0,2609	Valid
2	0,607	0,2609	Valid
3	0,565	0,2609	Valid
4	0,673	0,2609	Valid
5	0,662	0,2609	Valid
6	0,646	0,2609	Valid
7	0,659	0,2609	Valid
8	0,617	0,2609	Valid
9	0,570	0,2609	Valid
10	0,459	0,2609	Valid

Berdasarkan tabel 1, hasil analisis validitas variabel Disiplin Kerja (X) tersebut menunjukkan 10 butir pernyataan memiliki r-hitung > 0,2609 dengan taraf signifikan 0,05 tingkat signifikan untuk uji dua arah, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Disiplin Kerja (X) dalam keadaan valid.

Uji validitas terhadap 10 butir instrumen kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomer Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel (0,05)}	Keterangan
1	0,635	0,2609	Valid
2	0,589	0,2609	Valid
3	0,751	0,2609	Valid
4	0,693	0,2609	Valid
5	0,589	0,2609	Valid

6	0,611	0,2609	Valid
7	0,645	0,2609	Valid
8	0,641	0,2609	Valid
9	0,754	0,2609	Valid
10	0,721	0,2609	Valid

Dari melihat tabel 3 dan tabel 4 diatas, maka 10 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai r-hitung > 0,2609 dengan taraf signifikan 0,05, tingkat signifikansi untuk uji dua arah sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel Kinerja Karyawan dalam keadaan valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 3 dan 4 berikut ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas terhadap 10 butir instrumen kuesioner variabel Disiplin Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan bantuan program komputer IBM SPSS ver. 25.

Tabel 3. Hasil Uji Relibilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Tabel 4. Hasil Uji Relibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai 0,812, dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,858, maka dapat dinyatakan semua instrumen reliabel dikarenakan memiliki nilai Alpha Cronbach's > 0,60.

3) Uji Normalitas

Untuk penelitian ini, dilakukan pengujian normalitas data pada dua variabel, yaitu variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun kriteria data telah berdistribusi normal, jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar dari 0,05. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 20.

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.05777432
	Absolute	.094
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 5, dapat dilihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansi diatas 0,05 dengan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,690 atau $0,690 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data penelitian terdistribusi normal.

4) Pengujian heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 20 akan diinterpretasikan. Jika variabel bebas signifikan dibawah 0,05, maka diindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 0,05, maka diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji Glejser.

Uji Glejser diterapkan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (ABS_RES). Apabila nilai signifikansi (Sig.) antara variabel bebas dan absolut residual lebih tinggi dari 0,05, maka diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS 20

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.099	3.121		.993	.325
	Disiplin	-.011	.068	-.022	-.164	.870

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan pada Tabel 6 diatas, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja (X) adalah 0,870, artinya nilai sig. dari variable X $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

5) Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja maka data kuantitatif yang sudah ada diolah melalui uji regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS 20. Dari output SPSS 20 diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.969	5.994		2.998	.004
	Disiplin	.586	.131	.517	4.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui nilai t hitung 4.479. Sedangkan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.000. Interpretasi Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Hipotesis :

- H₀ : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- H_a : X berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria Pengujian Hipotesis :

- Tolak H₀ jika nilai t hitung > t tabel
- Terima H₀ jika nilai t hitung < t tabel
- Tolak H₀ jika nilai sig < α 0.05
- Terima H₀ jika nilai sig > α 0.05

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung 4.479 > t tabel 2.005, maka H₀ ditolak dan menerima H_a, sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan nilai signifikan Disiplin Kerja = 0.00 < 0.05. Maka H₀ ditolak dan menerima H_a, sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

D. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan pada PT Bakri Karya Sarana Batam, Variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut terlihat pada tabel 7, dimana nilai t-hitung > nilai t-tabel yaitu 4.479 > 2,005 dengan tingkat nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,000 < dari α = 0,05.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan terhadap penelitian ini, terutama pimpinan dan karyawan PT Bakri Karya Sarana Batam.

F. Referensi

- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- V. Wiratna. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rumengan dan Idham (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers (3rd ed). Depok: PT. Raja Grafindo Perkasa.