

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG

Rahmadhani Nabillah Caraka^{1*}, Abdul Azis²

^{1,2}Universitas Pamulang

¹rahmadhaninabilacaraka@gmail.com

²dosen02241@unpam.ac.id

Received: 12-01- 2024

Revised: 16-01-2024

Approved: 20-01-2024

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi” baik secara parsial maupun simultan pada PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang didapat sebanyak 106 responden dengan menggunakan Rumus Slovin, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Polindo Utama, dengan nilai thitung 8,778 > ttabel 1.983 dan tingkat signifikan probabilitas sig 0,001 < 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,6%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,0%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang dengan nilai Fhitung 116,057 > 3.08 dan tingkat signifikansi probabilitas 0,001 < 0,05. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,832. Kemudian diperoleh R Square sebesar 0,693. Persamaan regresi linear berganda $Y = 3,904 + 0,164X1 + 0,766X2$. Koefisien determinasi menunjukkan Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,3%.
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan komunikasi di era globalisasi membawa perubahan yang cukup signifikan dalam penerapan segala aspek keseharian disetiap perusahaan. Selaras dengan kemajuan teknologi, struktur persaingan pun menjadi sangat kompetitif yang dapat dimenangkan oleh perusahaan dengan daya saing tinggi. Derasnya arus perubahan teknologi membawa konsekuensi logis bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu mengantisipasi dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia (SDM) yang mana manusia sebagai penggerak perusahaan yang menjadi faktor utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan yaitu kunci keberhasilan perusahaan agar tetap berkembang dengan baik. Akan tetapi, faktor manusia dapat menjadi suatu masalah utama pada setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan berharga dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kinerja karyawan, karena karyawan yang bekerja dengan tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak fokus dan berkonsentrasi secara

penuh terhadap pekerjaannya. Karyawan yang loyal nantinya mampu memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sherlie & Hikmah (2020:756) Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diperlukan sebagai dukungan strategi jangka panjang untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan dikemudian untuk berkembang dengan sangat pesat didalam lingkup usaha dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien satu sama lain. Untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai pada kenyataannya sering mengalami hambatan, kenyataan ini disebabkan oleh tidak mudahnya mengintegrasikan kepentingan setiap karyawan di dalam perusahaan dengan tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara (2017:129) berpendapat bahwa “*discipline is management action to enforce organization standards*” Artinya disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Risyah (2014:23), berpendapat bahwa disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemahaman diatas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:118) “menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri” Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi seseorang dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar seseorang dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber Daya manusia disebuah perusahaan dalam mencapai tujuan harus memiliki kemampuan yang benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya.

Menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan kinerja juga merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu untuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:44) mengatakan bahwa penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan uraian diatas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) atau variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menghubungkan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja sebagai variabel (X) dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,976 + 0,699X_1$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,652, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,426 atau 42,6% sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel $8,778 > 1,983$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima Hal ini diperkuat kembali dengan melihat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Permadi Jurnal Ekonomak Vol. 3 No. 1 April 2017 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada CV Alam Hijau Sukabumi. Hasil menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja sebesar 10.36%

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,835 + 0,879X_2$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,825, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,680 atau 68,0% sedangkan sisanya sebesar 32,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel $14,882 > 1,983$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Hal ini diperkuat kembali dengan melihat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Michael Halim, Juli Meliza, Jurnal Bisnis Administrasi Vol. 9 No.2 tahun

2020, hal 12-22 E-ISSN: 2597-4394 dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar 2.044 dan nilai t tabel sebesar 1.988 maka t hitung $>$ t tabel ($2.044 > 1.998$) dengan nilai signifikan sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan peroleh persamaan regresi $Y = 3,904 + 0,164X_1 + 0,766X_2$. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,832, artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,693 atau 69,3% sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel $116,057 > 3.08$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang dikemukakan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Hal ini diperkuat kembali dengan melihat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aditya Ryan Pradipta, Anwar Musadad, Vol. 18 No. 4 tahun (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia. Hasil Penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara signifikan sebesar 23,2%. Serta, adanya pengaruh simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia secara positif dan signifikan sebesar 61,8% dan sedangkan sisanya 38,2%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 13.976 + 0,699X_1$. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,652 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 42,6%, serta nilai t hitung $>$ t tabel $8,778 > 1.983$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,835 + 0,879X_2$. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,825, (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 68,0%, serta nilai t hitung $>$ t tabel $14.882 > 1.983$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,904 + 0,164X_1 + 0,766X_2$. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,832, (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 69,3%, serta nilai t hitung $>$ t tabel $116,057 > 3.08$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, M., & Meliza, J. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Bis-a*, 9 (02), 12-22.
- Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidi, J. (2018). Pengaruh Disiplin Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lubis, D. S. W. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Denny's Persada Cooperation. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3 (1), 93-103.
- Malayu S.P. Hasibuan (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisa, I. C., Rooswidjani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Risya, Rahayu. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Bandung: Universitas Wiyatama.
- Robbins. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, Gouzali. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Cetakan Kedua. Jakarta. Penerbit Djambatan.
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Adiatama.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

- Sinambela, Lijian Politak. (2017). Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. H Priansa, (2012). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Rajawali Pres.