

Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Omama Opapa Food Industry Medan

Jade Evelyn¹, Arwin Arwin^{2,*}, Yuliana Yuliana², Rina Friska B Siahaan¹, Lisa²

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ^{2,*}arwin.my@live.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omama Opapa Food Industry. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 (tiga puluh) orang karyawan bagian gudang dan semuanya dijadikan sampel penelitian dengan jenis teknik sampling jenuh. Teknik analisis data terdiri dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan uji t. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,675 yang artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat dengan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa $t_{hitung} 4,846 > t_{tabel} 2,048$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Omama Opapa Food Industry.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi antara satu sama lain, apabila salah satu dari suatu sistem tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi sistem sistem yang lain [1][2][3]. Sistem ini akan berjalan dengan baik apabila anggota yang berada di dalamnya berkewajiban mengatur dan menjaganya, yang artinya selama anggota masih dapat dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik [4]. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, selain faktor penting lainnya seperti kompensasi, motivasi, promosi dan anggaran [5][6][7][8]. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu [9]. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang disiplin dalam bekerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas tugasnya sesuai ketetapan organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi dan agar menghindari stress kerja [10]. Disiplin kerja tidak hanya di lihat dari absensi saja tapi juga perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari seorang atasan. 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 [11]. Kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [12].

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kerja. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja dan peraturan dari perusahaan. Apabila waktu dan peraturan mendasar tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktifitas dan kualitas kerja karyawan [13].

CV. Omama Opapa Food Industry merupakan perusahaan minuman ringan yang dikemas dalam *cup* yang berdiri sejak 2003. Perusahaan ini beralamat di Jl. Rumah Potong Hewan Komp. Pergudangan SBU No. 14-A Medan. Pada awal berdirinya, untuk memproduksi minuman yang dipasarkan perusahaan ini hanya menggunakan satu mesin produksi. Kemudian perusahaan ini pun berkembang dan mulai memproduksi dengan menggunakan 3 mesin produksi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan dan peningkatan penjualan adalah kinerja karyawannya. Dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan, makin baik pula hasil yang akan diberikan.

Perusahaan telah menetapkan bahwa jam masuk kerja adalah pukul 07.00 untuk shift pagi atau pukul 19.00 untuk shift malam dan batas atau maksimal keterlambatan adalah 5 menit yakni pukul 07.05 untuk shift pagi atau pukul 19.05 untuk shift malam dan waktu istirahat adalah 1 jam yakni pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 untuk shift pagi atau pukul 00.00-01.00 untuk shift malam. Akan tetapi, masih banyak karyawan yang beristirahat lebih dari waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan data kehadiran, rata-rata karyawan yang terlambat dalam waktu 6 bulan dan

beristirahat lebih dari 1 jam 30 menit di bagian gudang muat CV. Omama Opapa Food Industry adalah 12 orang dari 17 orang pekerja. Hal tersebut bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan [14]. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data penelitian yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan CV. Omama Opapa Food Industry bagian gudang yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang dan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner jenis tertutup dan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan [14]. Skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap kalimat dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut: SS (Sangat Setuju) = skor 5; S (Setuju) = skor 4; CS (Cukup Setuju) = skor 3; TS (Tidak Setuju) = skor 2; STS (Sangat Tidak Setuju) = skor 1. Metode analisis data yang digunakan adalah:

a. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*, yaitu menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (1)$$

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah untuk mengetahui hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Adapun rumus regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX + \varepsilon \quad (2)$$

Penjelasan setiap variabel; Y= Kinerja, a= Konstanta, b = Koefisien regresi variabel X, ε = *error term*, X= Disiplin Kerja.

d. Uji t

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} pada α sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 2,048. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis diterima dan sebaliknya.

Metode perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3)$$

Penjelasan setiap variabel; t = nilai t hitung, r = nilai korelasi antara 2 variabel X dan Y, n= jumlah sampel

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya [13]. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 1. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 2. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 3. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana, urusan apa, walaupun kepada bawahan.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Masram menyampaikan 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [14], yaitu:

- a. Faktor efektifitas dan dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan keputusan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- b. Faktor Otoritas (Wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- c. Faktor Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Faktor Inisiatif
Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Kualitas
Kualitas pekerjaan diukur oleh persepsi karyawan dalam kaitannya dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
 - b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang diproduksi, dinyatakan sebagai jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - c. Aktualitas dan Ketepatan Waktu
Merupakan kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, seperti yang ditampilkan oleh titik koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
 - d. Efektivitas
Efektivitas ini mewakili tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja setiap unit dalam menangani sumber daya.
 - e. Kemandirian atau Otonomi
Ini adalah level seorang karyawan yang dapat melakukan fungsi profesionalnya. Pada level ini, karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja dengan agensi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Hubungan Variabel

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Sutrisno menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai [14].

Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan. Adapun kerangka pikir yang menggambarkan pengaruh disiplin kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis hipotesis antara lain sebagai berikut:

a. Hipotesis nol (H_0)

Hipotesis nol menyatakan tidak adanya hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y), tidak adanya perbedaan antara dua kelompok.

Dalam penelitian ini H_0 = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Omama Opapa Food Industry.

b. Hipotesis alternatif (H_a)

Hipotesis alternatif menyatakan adanya hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y), atau adanya perbedaan antara dua kelompok.

Dalam penelitian ini H_a = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Omama Opapa Food Industry.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari responden, dipastikan terlebih dahulu agar data berdistribusi normal. Selanjutnya data ditabulasikan, kemudian dilakukan pengolahan menggunakan perangkat lunak pengolahan data, hasil pengolahan data dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengolahan

Jenis Uji	Hasil Penelitian
Regresi Linear Sederhana	$Y = \alpha + bX + \epsilon$ $B = 13,009 \quad 0,888$
R / R-Square	0,675 / 0,456
t_{hitung}	4,846

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi sederhana memberikan pengertian bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 13,009 artinya jika variabel independen disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 skala, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,009 skala.
- Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,888 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,888 skala.
- Nilai korelasi (R) 0,675 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan.
- Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,456 yang menunjukkan bahwa 45,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 0,544 atau 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Pada uji hipotesis diketahui bahwa t_{hitung} 4,846 < t_{tabel} 2,048, dengan demikian hipotesis alternatif diterima yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Omama Opapa Food Industry. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,675 yang artinya adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan kuat. Hasil dari regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai $a = 13,009$ dan $b = 0,888$, dimana $Y = 13,009 + 0,888X + \epsilon$, menunjukkan jika disiplin kerja (X) mengalami kenaikan satuan (1), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,888 kali. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,456 yang berarti disiplin kerja berpengaruh sebesar 45,6% terhadap kinerja karyawan sementara sisanya 0,544 atau 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

REFERENCES

- [1] W. VINCENT and N. NUGROHO, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [2] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [3] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Elika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT



- Teguh Jaya Mandiri),” *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [4] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, “A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia,” in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia, 2020*, p. 129.
- [5] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, “Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan,” in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [6] W. LIUS, S. MEDIYANTI, R. F. B. R. SIAHAAN, and T. UTAMA, “Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [7] T. UTAMA, R. WIDIANI, N. NUGROHO, and D. ANGGRAINI, “KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN CV. JASA SUMBER ASAHAN MEDAN,” *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [8] A. AKBAR and M. JACKSON, “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN,” *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [9] N. NUGROHO, E. CHUA, and W. P. HAN, “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima,” *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [10] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Sahaan, W. Vincent, and R. Rudy, “Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan,” in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [11] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [12] M. K. Wibowo, “edisi ke 3, Jakarta: PT,” *Raja Graf.*, 2016.
- [13] M. S. D. M. Kasmir, “Cetakan ke-1,” *PT Raja Graf. Persada, Jakarta*, 2016.
- [14] M. Masram and D. H. Mu’ah, “Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional,” *Sidoarjo Zifatama Publ.*, 2017.