

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Cahaya Novena Bogor

Fulka Zaydan¹; Fathan Arif^{2*}

S1 Manajemen (171010507047), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
Fulka.zaydan@gmail.com¹, dosen02154@unpam.ac.id^{2*}

Received 25 Maret 2023 | Revised 30 Maret 2023 | Accepted 31 Maret 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Cahaya Novena. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel jenuh berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t hitung (7,478) > t tabel (2,002). Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (6,777) > t tabel (2,002). Secara simultan kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (48,789) > F tabel (2,770) dengan kontribusi sebesar 63,1%.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kedisiplinan; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of leadership and discipline on employee performance at PT. Thanks to the Light of Novena. This research is a quantitative study with a saturated sample of 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests. The results of the study obtained leadership had a significant effect on employee performance t -count value (7,478) > t table (2,002). Discipline affects employee performance with t count (6,777) > t table (2,002). Simultaneously, leadership and discipline have a significant effect on employee performance with F values calculated (48,789) > F tables (2,770) with a contribution of 63.1%.

Keywords: Leadership; Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah muncul sebagai fenomena yang mempengaruhi cukup besar untuk Indonesia baik di manufaktur, perdagangan, dan ataupun jasa. Kondisi ini mengharuskan untuk terus melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas, kuantitas produk, dan ataupun layanan. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan harus diakui bahwa peran karyawan sangat

penting bagi penggerak kegiatan perusahaan jasa, sehingga harus mendapatkan perhatian khusus karena mereka yang meluangkan waktu, pikiran dan tenaga. Selain itu, mereka memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dedikasi, loyalitas, dan cinta dari perusahaan.

PT. Berkat Cahaya Novena merupakan perusahaan yang memproduksi tepung bermutu tinggi yang terbuat dari bahan-bahan berkualitas. Untuk menampilkan produk-

produk yang berkualitas ini, kami mengambil foto semua prosedur yang dibutuhkan dalam proses pembuatan tepung PT. Berkat Cahaya Novena sejak tanggal Berdiri pada bulan Maret 2010, Menghadapi pertumbuhan permintaan pasar di masa depan maka PT Berkat Cahaya Novena berkomitmen untuk melakukan investasi dalam teknologi dan sumber daya manusia.

PT. Berkat Cahaya Novena (BCN) memulai produksi *breadcrumbs* skala kecil PT. Berkat Cahaya Novena (BCN) mempunyai perbedaan jenis tepung roti yang lain bisa dibedakan berdasarkan warna dan ukuran partikelnya. PT. Berkat Cahaya Novena memproduksi tepung roti dengan warna: putih, orange, yellow dan mix yang merupakan campuran dari orange dan yellow dengan bermacam macam kombinasi campuran. Warna mix umumnya dipakai untuk Nugget, Pisang Nugget, Kaki Naga, Chicken Stick dan lainnya.

Ukuran partikel *breadcrumbs* yang diproduksi. Perusahaan PT. Berkat Cahaya Novena mengembangkan jenis tepung roti/*breadcrumbs* baru, yaitu: *fresh breacrums/soft breadcrumbs*. Perbedaan *fresh breadcrumbs* dibandingkan *dry breadcrumbs* adalah: *fresh breadcrumb* tidak melalui proses pengeringan, jadi roti yang dihasilkan langsung dibekukan dalam bentuk roti utuh/block atau yang melalui mesin crusher sehingga berbentuk cacahan penampilan yang lebih menarik dan cerah, lebih crispy dan rasa roti yang lebih kuat.

Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat untuk dapat bertahan dan berkembang menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan. Lembaga pemerintahan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar menjadikan tenaga kerja yang professional. tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tingkat sebuah lembaga pemerintahan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran paling penting

dalam mencapai tujuan lembaga pemerintahan. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi akan tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, mengendalikan masalah yang ada di dalam suatu perusahaan dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia yang mempunyai tujuan yang sama, berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja mengalami peningkatan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud selama ini. Menurut Handoko (2014:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan terkait hasil penjualan PT Berkat Cahaya Novena Bogor bahwa jumlah penjualan mengalami penurunan dan pada tahun terakhir belum ada yang mencapai target penjualan, hal ini tidak dapat dibiarkan terus menerus terjadi. Oleh karena itu PT Berkat Cahaya Novena terus meningkatkan kinerja, agar penjualannya tidak mengalami penurunan.

Segi aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja sudah (baik) dan sudah banyak yang memenuhi syarat yang diinginkan, sedangkan konsistensi kerja dan sikap kerja perlu adanya peningkatan. Karenanya peningkatan kinerja

karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari perusahaan agar kestabilan perusahaan terus terjaga. Berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan diatas rekrutmen dan motivasi kerja akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, oleh karena itu kepemimpinan dan kedisiplinan merupakan komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Fenomena masalah kepemimpinan yang terjadi di PT. Berkat Cahaya Novena Bogor adalah kurangnya pengawasan dan motivasi dalam setiap divisi dan tegas dalam menyikapi kesalahan yang seharusnya tidak terulang. Timbulnya berbagai permasalahan terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya, sehingga menimbulkan menurunnya motivasi karyawan yang akan berimbas pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam perusahaan, tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin, maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut tegas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para bawahannya dan selalu berusaha memperhatikan gairah atau semangat kerja mereka.

PT. Berkat Cahaya Novena Bogor adalah salah satu perusahaan yang ada di daerah Bogor yang bergerak dibidang manufaktur, yang memproduksi tepung roti bermutu tinggi yang terbuat dari bahan-bahan berkualitas. Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi pendahuluan tentang fenomena yang terjadi di lapangan, meski PT. Berkat Cahaya Novena Bogor telah menerapkan peraturan tentang kedisiplinan yang ada diperusahaan, ditemukan beberapa masalah yaitu masih adanya pegawai yang melanggar atau kurangnya kesadaran beberapa karyawan seperti masih adanya karyawan yang sering terlambat, karyawan

yang menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta karyawan yang sering mangkir dari pekerjaan seperti membolos bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin, suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume absensi karyawan PT. Berkat Cahaya Novena Bogor periode tahun 2019-2022 ada beberapa kategori ketidak hadirannya yang cenderung meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini: Berdasarkan observasi awal di PT. Berkat Cahaya Novena Bogor mempunyai masalah kurangnya ketegasan dan pengawasan pimpinan terhadap bawahannya sehingga mengakibatkan sebagian pegawai kurang disiplin datang ke kantor sehingga pegawai datang tidak tepat waktu. Pegawai tersebut melanggar peraturan yang ada pada PT. Berkat Cahaya Novena Bogor.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berkat Cahaya Novena Bogor”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2018:8). Penelitian dilakukan pada PT Berkat Cahaya Novena dengan berjumlah 60 orang dan sampelnya seluruh responden (sampel jenuh).
Analisa

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
2. Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 1. Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Kinerja Karyawan (Y)	0,082	0,60	0,200*	0,979	0,60	0,402

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,719	3,151		2,450	0,017		
Kepemimpinan (X1)	0,415	0,077	0,496	5,410	0,000	0,770	1,299
Kedisiplinan (X2)	0,407	0,087	0,427	4,658	0,000	0,770	1,299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan sebesar 0,770 dan kedisiplinan sebesar 0,770 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,299 dan variabel kedisiplinan sebesar 1,299 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,719	3,151		2,450	0,017
Kepemimpinan (X1)	0,415	0,077	0,496	5,410	0,000
Kedisiplinan (X2)	0,407	0,087	0,427	4,658	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7,719 + 0,415X_1 + 0,407X_2 + e$, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi linier berganda diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 7,719 Sehingga besaran konstanta menunjukan bahwa jika variabel Kepemimpinan dan Kedisiplinan diasumsikan konstan maka kinerjanya bernilai 7,719
2. Variabel Kepemimpinan memiliki koefisiensi sebesar 0,415 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan naik satu tingkat, maka kinerja akan mengalami perubahan 1 kenaikan sebesar 0,415. Koefisien bernilai

positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja artinya semakin baik kepemimpinannya maka semakin naik kinerja karyawannya.

3. Variabel Kedisiplinan memiliki koefisiensi sebesar 0,407 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan naik satu tingkat, maka kinerja akan mengalami perubahan 1 kenaikan sebesar 0,407. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kedisiplinan dengan kinerja artinya semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin naik kinerja karyawannya.

Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,719	3,151		2,450	0,017
Kepemimpinan (X1)	0,415	0,077	0,496	5,410	0,000
Kedisiplinan (X2)	0,407	0,087	0,427	4,658	0,000

Berdasarkan hasil uji t di atas:

1. Hasil uji diperoleh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} 5,410 > t_{tabel} 2,202$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil uji diperoleh pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} 5,658 > t_{tabel} 2,202$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4882,459	2	2441,229	48,789	.000 ^b
	Residual	1765,166	85	20,767		
	Total	6647,625	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,789 > 2,27$. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p -value) $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,490 + 0,586X_1$, nilai korelasi sebesar 0,701 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 5,410 > t_{tabel} 2,202$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin baik gaya kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,747 + 0,634X_2$ nilai korelasi sebesar 0,655 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 5,658 > t_{tabel} 2,202$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,719 + 0,415X_1 + 0,407X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,795 artinya variabel bebas dengan

variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,1%. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,789 > 2,27$, yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 5,410 > t_{tabel} 2,202$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji $5,658 > t_{tabel} 2,202$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,719 + 0,415X_1 + 0,407X_2$. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($48,789 > 2,770$) dengan nilai koefisien determinasi memberikan kontribusi sebesar 63,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, 2016. "*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*", Aswara Pressindo, Jakarta.
- Algifari, 2015, "*Analisis Regresi*", Yogyakarta.
- Andi Supangat, 2015, "*Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ardana, I Komang dkk. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno, 2015, "*Manajemen*



- Pengembangan Sumber Daya Manusia”, PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta.
- Ghozali, 2017, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko, 2016, “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kelima, BPFEUGM, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriyo Gitosudarmo, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2015, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan ke Sebelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Alfabeta, CV.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, 2014, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Nurmansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar* :Unilak Press, Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal, 2016, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Singgih Santoso, 2015, “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta.
- Sudjana, 2014, “*Metode Statistika*”, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2017, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2016, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama”. Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2016, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, 2016, “*Manajemen*”, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Singgih Santoso, 2015, “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta.
- Sudjana, 2014, “*Metode Statistika*”, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2017, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2016, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama”. Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.

