

# Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Kerja (TKK) di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Kota Bekasi

Luciana Cecilia Situmorang<sup>1)</sup>, Ignatius Ario Sumbogo<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> E-mail: [lusianaccl@gmail.com](mailto:lusianaccl@gmail.com)

<sup>2)</sup> E-mail: [ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id](mailto:ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id)

**Abstract:** *The purpose of this study is to examine how remuneration and work discipline impact the performance of contract workers (TKK) at Junior High School 21 in Bekasi City. There were sixty participants in this study. This study adopts a quantitative methodology and uses a questionnaire to collect data. Multiple linear regression analysis is performed as the method of data analysis. The findings of this study indicate that compensation has no significant effect on performance. Discipline in the workplace influences productivity. Pay and work discipline have a substantial impact on the performance of contract employees at Junior High School 21 in Bekasi City.*

**Keywords:** *Compensation, Work Discipline, Performance*

**Abstrak:** *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja kontrak (TKK) di SMP Negeri 21 Kota Bekasi. Ada enam puluh peserta dalam penelitian ini. Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Analisis regresi linier berganda dilakukan sebagai metode analisis data. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin di tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Gaji dan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai kontrak di SMP Negeri 21 Kota Bekasi.*

**Kata kunci:** *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

## I. PENDAHULUAN

Di masa globalisasi yang akan berkembang setiap tahun sebagai respons terhadap pergeseran zaman dan revolusi industri 4.0, bisnis dan institusi akan menciptakan proposisi penjualan yang unik untuk bersaing dengan perubahan ini. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), atau personel organisasi, adalah salah satu tujuannya. Kinerja bisnis dapat ditentukan oleh kapasitasnya untuk mengelola sumber daya manusianya sendiri.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh peralatan serta

sarana maupun prasarananya saja, tetapi faktor kinerja karyawan yang memiliki kontribusi besar untuk memajukan perusahaan tersebut. Perusahaan berupaya mendorong karyawannya agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sesuai harapan.

Menurut Mangkunegara (2011: 67), kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugasnya.

Untuk mencapai tingkat kinerja yang diperlukan, bisnis harus menjamin bahwa tugas dan tanggung jawab setiap karyawan seimbang dengan benar. Salah

satu upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan upah sebagai tanda balas jasa sesuai dengan standar pemerintah, khususnya Upah Minimum Regional (UMR), dan juga harus dimodifikasi berdasarkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan kekayaan bersama. Menurut Hasibuan (2017: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang diperoleh pegawai baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai ketidakseimbangan atas jasa yang diterima sebagai kompensasi atau jasa yang diberikan kepada organisasi.

Jelas, remunerasi yang diperoleh karyawan harus terjalin ke dalam disiplin kerja organisasi. Menjaga disiplin di tempat kerja akan meningkatkan reputasi dan nilai karyawan. Menurut Sinungan (2009:135), disiplin kerja adalah disposisi psikologis individu atau organisasi yang bercita-cita untuk mematuhi atau mematuhi semua aturan atau keputusan yang telah ditentukan.

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 21 Kota Bekasi adalah sebuah lembaga pendidikan milik Pemerintah Daerah yang mulai beroperasi sejak tahun 1997. Berlokasi di Perumahan Villa Indah Permai Blok H, Bekasi Utara. SMPN 21 Kota Bekasi memiliki 2 golongan pegawai yaitu: guru dan tenaga administrasi, yang mana masing-masing golongan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Kontrak Kerja (TKK), dan Tenaga Kependidikan (GTK). Tenaga Kontrak Kerja (TKK) dan Guru Tenaga Kependidikan (GTK) merupakan Non Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kota Bekasi.

Semenjak pembaharuan peraturan baru mengenai kedisiplinan yang dibuat oleh WaliKota Bekasi menjadi sorotan bagi PNS,TKK dan GTK, diharapkan dengan adanya pembaharuan peraturan

tersebut seluruh pegawai lebih memperhatikan disiplin kerja, karena akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima. Disiplin kerja yang berlaku sekarang mencakup jam kerja, absensi kehadiran, serta pegawai diwajibkan mengikuti seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh WaliKota Bekasi.

Karyawan yang melanggar disiplin kerja, seperti yang terlambat, pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, atau tidak menyampaikan penilaian kinerja, pasti akan mengalami pengurangan gaji. Jumlah absensi TKK setiap bulannya akan direkapitulasi oleh bagian kepegawaian, dengan menarik setiap bulan absensi diaplikasi, kemudian akan diserahkan ke Dinas Pendidikan untuk diproses dan dikeluarkannya daftar gaji pegawai. Jumlah absensi setiap bulannya akan menentukan berapa penghasilan dinamis yang akan diterima oleh TKK.

Penghasilan dinamis yang diterima tentunya akan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan terakhirnya. TKK yang pendidikan terakhirnya S1 Pendidikan sebesar Rp 3.900.000 , TKK yang pendidikan terakhirnya D3 sebesar RP 3.850.000 , TKK yang pendidikan terakhirnya SMA sebesar Rp 3.800.000 , dan TKK yang pendidikan terakhirnya SMP atau SD sebesar Rp 3.775.000.

Selain pemotongan pendapatan yang dinamis, pendisiplinan akan diberikan jika TKK melanggar kewajiban dan kewajiban berimplikasi. Jenis-jenis disiplin tersebut antara lain teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan ketidakpuasan, dan pemutusan hubungan kerja. TKK menerima peringatan lisan jika mereka melewatkan apel pagi empat kali atau jika mereka melewatkan tiga hari kerja tanpa penjelasan yang sah. Jika TKK gagal

memberikan apel pagi delapan kali atau tidak masuk kerja selama enam hari, mereka akan dikenakan sanksi formal. Hukuman disiplin pernyataan tidak puas diberikan kepada TKK apabila tidak melaksanakan apel pagi sebanyak 12 kali, tidak melaksanakan tugasnya selama 9 hari. Semua teguran tersebut akan dilaporkan kepada WaliKita melalui Kepala BKPPD. Sedangkan untuk pemberhentian secara sepihak akan diberikan kepada TKK apabila tidak melaksanakan apel pagi sebanyak 16 kali, tidak melaksanakan tugasnya selama 12 hari tanpa alasan yang sah, serta mencemarkan nama baik Pemerintah Daerah.

Pelanggaran disiplin kerja tersebut akan mempengaruhi Interpretasi Skor Penilaian Kinerja (SPK). Indikator pada aspek penilaian tersebut memiliki bobot yang berbeda-beda disiplin kerja sebesar 30% yang terdiri dari mengikuti apel pagi, menggunakan atribut yang lengkap, jam masuk dan pulang kerja tepat waktu, tingkat kehadiran, dan penjatuhan hukuman disiplin, kemudian produktivitas kerja sebesar 40% yang terdiri dari memiliki SOP, memiliki uraian tugas, pencapaian target kerja mingguan, jumlah penyelesaian pekerjaan pertriwulan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, laporan bulanan pertriwulan, dan yang terakhir sikap kerja sebesar 30% yang terdiri dari integritas, loyalitas, kerjasama, inisiatif, tanggung jawab dan orientasi pelayanan.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016: 49), perencanaan sumber

daya manusia adalah proses manajemen yang memastikan organisasi yang tepat, dimulai dengan peran, posisi, dan waktu kerja. Perencanaan SDM karenanya mengacu pada prosedur yang digunakan oleh manajemen untuk mengatur karyawan di dalam perusahaan.

#### 2. Kompensasi

Menurut Martoyo dan Priansa (2016: 319), kompensasi adalah pemberian kompensasi moneter atau non-moneter kepada pekerja (non-finansial). Oleh karena itu, kompensasi adalah ketidakseimbangan atau insentif, baik moneter maupun non-moneter, yang ditawarkan kepada karyawan oleh perusahaan.

#### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sinungan (2015: 142) merupakan cerminan ketaatan seseorang terhadap standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan standar perusahaan yang memastikan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku.

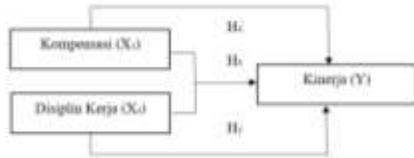
#### 4. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), kinerja pegawai merupakan hasil kerja kerasnya. Oleh karena itu, kinerja merupakan konsekuensi dari usaha seseorang selama periode waktu tertentu, dan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

#### B. Model Konseptual

Kerangka kerja penelitian konseptual mendorong pengembangan metodologi penelitian. Menurut Widodo (2018:2), metode penelitian adalah serangkaian strategi untuk mengumpulkan

data untuk tujuan tertentu dan penggunaan berulang.



Gambar 1 Model Konseptual

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

H<sub>3</sub>: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja

### C. Unit Analisis

Penekanan penyelidikan dalam unit analisis adalah komponen yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi unit adalah pegawai SMA Negeri 21 Petama Bekasi.

#### 1. Populasi

Menurut Cooper dan Sudaryono (2018:165), populasi terdiri dari semua individu dan peristiwa yang relevan dengan penelitian. Partisipan penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kerja Kontrak (TKK) SMP Negeri 21 Kota Bekasi.

#### 2. Sampel

Menurut Agung (2012:32), sampel adalah sebagian dari populasi yang diperoleh dengan menggunakan metode tertentu. Penyelidikan ini menggunakan pendekatan sampling non-probabilitas yang dikenal sebagai sampling jenuh untuk sampel. Sampel penelitian ini berjumlah enam puluh responden.

### D. Metode Analisis

1. Tes Penerimaan  
Uji validitas menurut Sunyoto (2011: 69), merupakan indikator validitas instrumen.
2. Uji Reliabilitas  
Menurut Sanusi (2011: 80), pengujian ketegantungan adalah evaluasi produk yang memberikan hasil yang identik bila digunakan sering atau teratur. Dikatakan reliabel jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95%.
3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas  
Menurut Ghozali dalam Widodo (2018:80), mengevaluasi normalitas menunjukkan apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi berdistribusi normal.
  - b. Uji Multikolinearitas  
Tujuan dari uji multikolinearitas, menurut Widodo (2018:78-79), adalah untuk menilai ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas.
  - c. Uji Heterokedastisitas  
Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013) digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya variasi antar observasi dalam model regresi. Model yang baik adalah model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas.
3. Uji Regresi Linier Berganda  
Menurut Siregar (2017:301), uji regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi adanya satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.
  - a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Signifikan jika kontribusi pengaruh yang diberikan bersifat bebas (independen) dari variabel terikat, atau jika

nilai koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi dan menentukan kontribusi pengaruh tersebut.

b. Uji t

Uji-t, juga dikenal sebagai uji parsial, digunakan untuk membandingkan pengaruh satu variabel terhadap pengaruh variabel lain. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka variabel bebas berpengaruh; jika tidak, variabel independen tidak berpengaruh.

c. Uji f

Tujuan dari uji f adalah untuk mengevaluasi apakah variabel mempengaruhi variabel independen dependen. Jika  $H_0: b = 0$ , tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, tetapi jika  $H_a: b \neq 0$ , terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan faktor yang mempengaruhi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Main Test

Hasil uji validitas Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (X3) sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Main Test Uji Validitas Variabel Kompensasi

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	KS.1	0,671	0,254	Valid
2.	KS.2	0,538	0,254	Valid
3.	KS.3	0,732	0,254	Valid
4.	KS.4	0,857	0,254	Valid
5.	KS.5	0,837	0,254	Valid
6.	KS.6	0,858	0,254	Valid
7.	KS.7	0,719	0,254	Valid
8.	KS.8	0,890	0,254	Valid
9.	KS.9	0,799	0,254	Valid
10.	KS.10	0,691	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Tabel 1 menunjukkan bahwa sepuluh variabel kompensasi dianggap sah jika r-hitungnya kurang dari 0,254%.

Tabel 2 Hasil Main Test Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	DK.1	0,822	0,254	Valid
2.	DK.2	0,572	0,254	Valid
3.	DK.3	0,882	0,254	Valid
4.	DK.4	0,731	0,254	Valid
5.	DK.5	0,872	0,254	Valid
6.	DK.6	0,633	0,254	Valid
7.	DK.7	0,683	0,254	Valid
8.	DK.8	0,683	0,254	Valid
9.	DK.9	0,788	0,254	Valid
10.	DK.10	0,771	0,254	Valid
11.	DK.11	0,594	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 11 pernyataan variabel disiplin kerja, dinyatakan valid dengan r hitung < 0,254.

Tabel 3 Hasil Main Test Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	KK.1	0,778	0,254	Valid
2.	KK.2	0,745	0,254	Valid
3.	KK.3	0,780	0,254	Valid
4.	KK.4	0,788	0,254	Valid
5.	KK.5	0,679	0,254	Valid
6.	KK.6	0,723	0,254	Valid
7.	KK.7	0,742	0,254	Valid
8.	KK.8	0,812	0,254	Valid
9.	KK.9	0,802	0,254	Valid
10.	KK.10	0,842	0,254	Valid
11.	KK.11	0,810	0,254	Valid
12.	KK.12	0,892	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3, validitas masing-masing dari 12 variabel kinerja ditunjukkan oleh r hitung sebesar 0,254 persen.

2. Hasil Uji Reliabilitas Main Test

Tabel 4 Hasil Main Test Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	N of Item
1.	Kompensasi	0,898	10
2.	Disiplin Kerja	0,868	11
3.	Kinerja Kerja	0,934	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Berdasarkan Tabel 4, Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien Alpha Cronbach masing-masing sebesar 0,898 dan 0,868, sedangkan Variabel Kinerja (Y) memiliki koefisien sebesar 0,934. Can Key menemukan bahwa kuesioner enam puluh orang yang diberikan adalah sah.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98290472
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.049
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.209 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Tabel 5 menampilkan hasil uji normalitas untuk variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y).

#### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.958	1.044
	Disiplin Kerja	.958	1.044

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6, uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,958 untuk masing-masing variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta nilai VIF sebesar 1,044. Akibatnya, dimungkinkan untuk menegaskan bahwa multikolinearitas tidak ada.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 2 diatas, menunjukkan hasil bahwa titik-titik data penyebaran terdapat diatas maupun dibawah, kemudian titik-titik tidak mengumpul dan membentuk suatu pola. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### 4. Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linier Berganda

$$Y (\text{Kinerja}) = 13,811 + (-0,042)X_1 +$$

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error		
1	(Constant)	13.811	4.960	2.783	.007
	Kompensasi (X1)	-.042	.082	-.498	.649
	Disiplin Kerja (X2)	.747	.101	7.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

$$0,747X_2 + e$$

Dari tabel 7 diatas, diperoleh konstanta sebesar 13,811, kompensasi sebesar (0,042) apabila kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja mengalami penurunan (0,042), disiplin kerja sebesar 0,747 maka kinerja mengalami kenaikan 0,747.

Tabel 8 Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.530	3.61111

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

#### b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada tabel 8, nilai Adjusted R2 menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja

Tabel 9 Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.783	.007
	Kompensasi (X1)	-.458	.649
	Disiplin Kerja (X2)	8.191	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

(X2) memiliki pengaruh yang bersamaan sebesar 53,0 persen terhadap variabel Kinerja (Y), meskipun pengaruh faktor lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### c. Uji t

Variabel kompensasi pada Tabel 9 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang

menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap kinerja. Terbukti dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

d. Uji f

Tabel 10 Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884,197	2	442,098	34,326	,000 <sup>b</sup>
	Residual	742,387	57	13,024		
Total		1626,583	59			

a. Rasio Hasil Pengujian Data SPSS23

Berdasarkan Tabel 10, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di SMPN 21 Kota Bekasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kompensasi Pekerja Kontrak di SMPN 21 Kota Bekasi tidak berdampak besar terhadap kinerjanya.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Kerja di SMPN 21 Kota Bekasi.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja Pekerja Kontrak di SMPN 21 Kota Bekasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerjanya.

SARAN

1. Bagi Lembaga/Instansi
  - Institusi pendidikan didorong untuk lebih tegas dalam menerapkan tindakan disipliner

kepada pegawai yang melanggar peraturan.

- Lembaga pendidikan didorong untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada pegawai, khususnya bonus yang sesuai dengan golongan serta peran dan tanggung jawab pegawai masing-masing kelompok, guna mendorong kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
    - Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menghasilkan lebih banyak variabel, seperti pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan komponen lain yang sudah ada namun tetap penting untuk kinerja.
    - Diharapkan penelitian selanjutnya akan memberikan pernyataan lebih lanjut terkait gaji, disiplin kerja, dan kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

Agung. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Denpasar: Universitas Brawijaya Press.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep dan Realita*. Jakarta: IN MEDIA.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep dan Realita*. Jakarta: IN MEDIA.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.

Sinungan, Muchdarsyah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep dan Realita*. Jakarta: IN MEDIA.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers

Widodo. (2018). *Metode Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.