

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen

Sofian Wahyu Anggoro

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Jalan A. Yani 114 Surabaya

E-mail : sofianwahyu90@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Begitu pentingnya faktor manusia ini, maka soal-soal kemanusiaan di dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting di dalam era industrialisasi sekarang ini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 80 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F, uji t serta uji dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 159,674 lebih besar dari F_{tabel} 2,72 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1) sebesar 5,849 Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 6,163 dan Gaji (X_3) sebesar 7,310 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,665 maka variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Gaji berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen, dan sebaiknya pimpinan PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga tujuan utama dari perusahaan bisa tercapai sempurna.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Kinerja Karyawan.*

Effect of Work Discipline, Work Experience and Salaries on Employee Performance at PT. Indo Gula Pastika Sragen

Sofian Wahyu Anggoro

Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University, Surabaya

Jalan A. Yani 114 Surabaya

E-mail: sofianwahyu90@gmail.com

ABSTRACT

Human resources keep a very strategic position in every business organization because humans are the main driver of the smooth production process and even the organization in order to achieve its objectives. Once the importance of this human factor, the humanitarian questions in the company need to get the attention of the management. The availability of potent and productive human resources in order to increase productivity is very important in the current era of industrialization. The purpose of this study is to determine whether work discipline, work experience, and salary significantly influence employee performance at PT. Indo Gula Pastika Sragen. The population in this study were employees of PT. Indo Gula Pastika Sragen. The sampling technique in this study is saturated sampling, which is taking all samples of 80 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis method using the F test, t test and the dominant test with a significant level of 5%. The results of the study and hypotheses indicate that work discipline, work experience and salary have an effect simultaneously with the results of multiple linear regression in the F test obtained Fcount of 159.674 greater than Ftable 2.72 while partially through the t test obtained tcount for each variable namely Discipline Work (X1) of 5,849 Work Experience (X2) of 6,163 and Salary (X3) of 7,310 is greater than the ttable value of 1,665, the independent variable namely Work Discipline, Work Experience and Salary variables affect the dependent variable of Employee Performance. While the variable salary has a dominant effect on Employee Performance at PT. Indo Gula Pastika Sragen, and the leadership of PT. Indo Gula Pastika Sragen can continue to maintain and even improve Employee Performance so that the main goals of the company can be achieved perfectly.

Keywords: *Work Discipline, Work Experience, Salary, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang banyak digunakan perusahaan saat ini adalah mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan sehingga mampu mencapai performa yang optimal. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan mengurangi biaya-biaya yang tidak diperlukan dalam kegiatan operasional. Sumber daya perusahaan yang diperlukan perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan

dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya

Tugas yang harus dilakukan perusahaan adalah memberikan Disiplin Kerja atau kedisiplinan, penerapan Disiplin Kerja atau kedisiplinan diperlukan untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Bahwa Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan-kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2016). Diperusahaan masih ada beberapa karyawan yang telat masuk kerja karena sanksi yang diberikan kurang tegas.

Sementara itu Pengalaman Kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2014). Pengalaman kerja sangat perlu untuk dimiliki karyawan dalam perusahaan jika

karyawan tidak memiliki Pengalaman kerja yang matang maka Kinerja yang diperlukan perusahaan akan menurun. Permasalahan yang terjadi diperusahaan yang saya teliti yaitu ada beberapa karyawan yang kurang menguasai peralatan dalam perusahaan dan karyawan kewalahan dalam pekerjaan yang diberikan atasan.

Sedangkan Gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Gaji sangat diperlukan oleh karyawan karena jika karyawan diberikan Gaji yang cukup maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat. Permasalahan yang terjadi diperusahaan yang saya teliti yaitu ada beberapa karyawan yang gajinya dibawah UMK sehingga semangat kerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Permasalahan dalam perusahaan yaitu

kinerja karyawan kurang maksimal karena kerjasama tim kurang maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. INDO GULA PASTIKA SRAGEN yang beralamat di Jalan Raya Sragen Timur Km. 15 Desa Banaran, Kec. Sambungmacan, Kab. Sragen. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2019 sampai juni 2019 untuk melakukan survei lapangan dan pengumpulan yang dilakukan oleh peneliti. Disini populasi yang diambil berdasarkan jumlah seluruh karyawan yang ada di PT. INDO GULA PASTIKA SRAGEN sebanyak 80 karyawan, sumber yang didapat adalah dari hasil kuesioner dan observasi dengan bagian staff berkas diperusahaan, untuk sampel digunakan sampel dari Arikunto atau sampel Sensus sehingga jumlah sampel diambil secara keseluruhan yaitu sebanyak 80 karyawan. Dan menggunakan teknik analisis Kuantitatif untuk menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistic linear berganda. yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistic linear berganda.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	56	70%
Perempuan	24	30%
Jumlah	80	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30 Tahun	49	61%
31-40 Tahun	21	26%
41-50 Tahun	10	13%
Jumlah	80	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	48	60%
S1/S2	32	40%
Jumlah	80	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5 Tahun	42	53%
6-10 Tahun	28	35%
11-15 Tahun	10	13%
Jumlah	80	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Berikut hasil Uji Validitas yang telah peneliti uji dengan SPSS 25.0.

Hasil uji menunjukkan nilai r hitung di variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan gaji memiliki nilai diatas r tabel yaitu 0,219 dengan tingkat signifikan 0,05 maka bisa disimpulkan

bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Gaji dikatakan valid. Nilai t hitung dari variabel Y (Kinerja karyawan) memiliki nilai diatas r tabel 0,219 dengan tingkat signifikan 0,05 maka bisa dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan dikatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas digunakan untuk mengambil konsistensi alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil Cronbach Alpha yang diisyaratkan yaitu 0,6. Bahwa hasil Cronbach Alpha untuk variabel Disiplin kerja 0,824, Pengalaman kerja 0,614, Gaji 0,773, sedangkan variabel Y (Kinerja karyawan) 0,813. Keempat variabel tersebut memiliki hasil lebih dari 0,6 maka keempat variabel dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6.

ANALISIS DESKRIPTIF

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja terdapat 1 pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu 3,38 adapun yang nilai terbesar yaitu 3,94. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel Pengalaman kerja, terdapat pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu 3,80. Adapun pernyataan yang mendapatkan skor terbesar yaitu 3,90.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Gaji

terdapat 1 pernyataan yang mempunyai skor terendah yaitu 3,93 adapun yang nilai terbesar yaitu 4,04.

Uji Autokorelasi

Tabel 5
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.858	1.18999	1.580

Sumber : Peneliti (2019)

Pada tabel 5 model summary menunjukkan nilai R sebesar 0,929. Bahwa nilai korelasi yang ditunjukkan adalah 0,929 atau 92,9%. Dengan melihat R square dapat diketahui bahwa koefisien dengan melihat R square diatas tidak terjadi autokorelasi dengan hasil uji durbin Watson sebesar 1,580.

Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber : Peneliti (2019)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.890	1.060		.840	.404
	Disiplin kerja	.327	.056	.323	5.849	.000
	Pengalaman kerja	.598	.097	.326	6.163	.000
	Gaji	.796	.109	.448	7.310	.000

$Y = 0,890 + 0,327X_1 + 0,598X_2 + 0,796X_3$

Nilai *constant* (Y) sebesar 0,890 memberi arti apabila variabel bebas Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji adalah konstan, maka besarnya variabel

terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 0,890 satuan.

1. Koefisien Disiplin kerja = 0,327
2. Koefisien Pengalaman kerja = 0,598
3. Koefisien Gaji = 0,796

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Simultan (uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.329	3	226.110	159.674	.000 ^b
	Residual	107.621	76	1.416		
	Total	785.950	79			

Sumber : Peneliti (2019)

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan *F test* yang menunjukkan 159,674. Sedangkan dengan rumus *F* tabel ($n-k-1$) probabilitas 0,05 diperoleh *F* tabel

sebesar 2,72 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05),

maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), dan Gaji (X_3) secara bersama-sama (simultan)

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Pengujian secara parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.840	.404
	DISIPLIN KERJA	5.849	.000
	PENGALAMAN KERJA	6.163	.000
	GAJI	7.310	.000

sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja sebesar 5,849 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (5,849) > dari t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman kerja (X_2) sebesar 6,163 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (6,163)

> dari t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Pengalaman kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Gaji (X_3) sebesar 7,310 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (7,310) > dari t_{tabel} (1,665) dan nilai

signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Gaji (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Pada uji hipotesis secara simultan, variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Disiplin kerja adalah indikator taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, pada pernyataan “peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati karyawan”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator taat terhadap aturan waktu, pada pernyataan “dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”.

b. Variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Pengalaman kerja adalah indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, pada pernyataan “saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah lama waktu/masa kerja, pada pernyataan “pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu”.

c. Variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Gaji adalah insentif, pada pernyataan “gaji dapat meningkatkan semangat kerja”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah tunjangan, pada pernyataan “gaji yang cukup diatas UMK”

2. Pada uji hipotesis secara parsial, variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara sendiri-sendiri

(parsial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- a. Variabel Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
- b. Variabel Pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
- c. Variabel Gaji secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
- d. Pada uji hipotesis secara dominan, variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Kinerja karyawan adalah variabel Gaji dengan nilai koefisien β (beta) yang lebih besar diantara variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang., mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2013. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, Suharsimi 2010, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Agus Suspandi Soegoto 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol.4 No.3
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurajati, Damodar 2011, *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Komaruddin, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luh Mang I.M dan Ni Ketut Sariyanthi 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Pegayungan Denpasar*. Jurnal Manajemen Unud, Universitas Udayana, Bali. Vol.6 No.7
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Retika Aditama
- Mulyadi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Marinus Subianto 2016. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serba Mulia Auto Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol.4 No.3
- Poerwono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ramdhani, Arif 2011, *Penilaian Kinerja*, Sarana Panca Karya Nusa, Bandung.
- Riscy S. Ratulangi dan Agus Suspandi Soegoto 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Tenden Manado*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.4 No.4
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan, 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Suwanto. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar