



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat.

Pusporini Palupi Jamaludin ^{1*}, Laura Komala ², Adi Martono ³
¹⁻³ Universitas Pamulang, Indonesia

Korespondensi penulis: dosen01399@unpam.ac.id *

Abstract. *This study aims to determine the Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Central Jakarta. The type of research used in this study is quantitative research. The population used in this study were employees of PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Central Jakarta. The sample used by the author in this study was employees of PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Central Jakarta totaling 54 employees. The data collection method used in this study is primary data. The primary data taken is data from the answers of 54 respondents. The results of this study indicate that partially there is a significant influence between discipline on employee performance at PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Central Jakarta, as evidenced by the calculated t value $> t$ table or $(3.109 > 2.007)$ This is also reinforced by the Sig. value < 0.05 or $(0.003 < 0.05)$. Partially there is a significant influence between motivation on employee performance at PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Central Jakarta., which is evidenced by the calculated t value $> t$ table or $(2.080 > 2.007)$ This is also reinforced by the Sig. value < 0.05 or $(0.043 < 0.05)$. Simultaneously there is a significant simultaneous influence between discipline and motivation on employee performance at PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Central Jakarta, which is evidenced by the calculated F value $> F$ table or $(20.508 > 3.179)$, this is also reinforced by the Sig. value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. The coefficient value of R is 0.668, which means that the relationship between the Discipline and Motivation variables on the Employee Performance variable is strong. The value of the determination coefficient or contribution of its influence simultaneously is 44.6% while the remaining 55.4% is influenced by other factors.*

Keywords: *Discipline, Employee Performance, Human Resource Management, Management, Motivation*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat yang berjumlah 54 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 54 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat, yang dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,109 > 2,007)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $(0,003 < 0,05)$. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat., yang dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(2,080 > 2,007)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $(0,043 < 0,05)$. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat, yang dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $(20,508 > 3,179)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Nilai koefisien nilai R sebesar 0,668, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan semakin maju, setiap orang dibanjiri oleh berbagai informasi dan pilihan. Banyak efek langsung maupun tidak langsung yang menjadi pengaruh globalisasi, salah satunya ialah persaingan global antar perusahaan. Pengaruh globalisasi menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompetitif. Sumber Daya Manusia dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, diperkerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa menurut Mangkunegara (2017:2), 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. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terdapat pada perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk menjaga tingkat motivasi kerja setiap karyawan agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Robbins (2011), Biznet Networks adalah operator telekomunikasi fixed-line dan operator multimedia di Indonesia yang memberikan layanan jaringan (network), layanan internet, pusat data, serta layanan hosting dan cloud computing. Biznet Networks didirikan pada tahun 2000 dengan fokus pasar pada dunia korporat. PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat selain harus lebih memotivasi karyawan juga harus memperhatikan tentang kinerja karyawan, karena sering kali karyawan mengalami masalah pada kurang optimalnya kinerja. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurang termotivasi dalam bekerja hal ini dapat terlihat pada beberapa karyawan sering datang terlambat,

Berikut ini adalah data target penjualan yang terkait dengan Kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo dan realisasinya selama tahun 2023.

Tabel 1 Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat Periode 2023

No	Bulan	Biznet Home Target	Realisasi	
			Biznet Home New Order	Presentase
1	Januari	351	226	64,4%
2	Februari	351	218	62,1%
3	Maret	351	294	83,8%
4	April	351	243	69,2%
5	Mei	351	211	60,1%
6	Juni	351	230	65,5%
7	Juli	351	236	67,2%
8	agustus	351	250	71,2%
9	september	351	300	85,47%
10	oktober	351	301	85,75%
11	november	351	343	97,7%
12	desember	351	340	96,8%

Sumber: Manajemen PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat

Menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat selama periode selama tahun 2023 belum mampu melampaui target bulanan yang diharapkan oleh perusahaan. Pencapaian tertinggi berada pada bulan Desember, namun belum dapat melampaui target yang diharapkan perusahaan. Sedangkan pada bulan-bulan lainnya juga sama, masih belum melampaui target yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperkukannya kerjasama antara karyawan seperti kedisiplinan Perilaku kurang disiplin yang terjadi pada karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat ini juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:92), motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sendiri bertujuan untuk memacu kinerja karyawan supaya dapat mencapai target perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "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". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen atau bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen atau variabel bebas adalah disiplin dan lingkungan kerja.

a. Disiplin kerja (X1)

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2019:143) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Menurut Rivai (2017:183) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

b. Motivasi (X2)

Robbins and Judge dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:177) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2018:39), “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Uji Instrument Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics.

Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbach alpha} > \text{standar kritis alpha}$, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen,

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018:168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2017:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Sebelum melakukan penarikan kesimpulan tentang pengaruh dari masing-masing variabel indenpenden terhadap variabel dependennya, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu

pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan dengan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai tingkat signifikan. Jika nilai *Sig.* < 0,05 maka H_0 diterima dan jika nilai *Sig.* > 0,05 maka H_0 ditolak. Diketahui bahwa jumlah sampel yang diteliti (n) = 54, taraf signifikan (α) = 0,05 dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = n - k = 54 - 2 = 52$. Dengan menggunakan tabel distribusi t dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai *t* tabel sebesar 2,007. Berikut hasil uji statistik t yaitu:

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.328	5.612	.949	.347			
	disiplin	.563	.185	.431	3.039	.004	.540	1.853
	Motivasi	.310	.149	.295	2.080	.043	.540	1.853

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25,

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau ($3,039 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *Sig.* < 0,05 atau ($0,004 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau ($2,080 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *Sig.* < 0,05 atau ($0,043 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat.

3) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan. Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(54-2-1) = 51$, jadi $F_{tabel} = 3,179$. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig. < 0,05$. Berikut hasil dari uji F yaitu:

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.451	2	194.725	20.508	.000b
	Residual	484.253	51	9.495		
	Total	873.704	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, disiplin						

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,508 > 3,179)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (*Biznet*) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat.

4) Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi, didapatkan persamaan $Y = 8,305 + 0,824X_1$, dimana nilai koefisien regresi disiplin(X_1) sebesar 0,824 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin(X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,824 poin. Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,039 > 2,007)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,004 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (*Biznet*) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat. Hasil

penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Isman Nurjati (2022), Veta Lidya Delima (2022), yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial.

5) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi, didapatkan persamaan $Y = 16,042 + 0,579X_2$, dimana nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,579 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,579 poin. Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,080 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,043 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Isman Nurjati (2022), Veta Lidya Delima (2022), yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat, yang dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,109 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,003 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat., yang dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,080 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,043 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Branch Duri Pulo Jakarta Pusat, yang dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($20,508 > 3,179$), hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desseir, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan, A (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara. A.A. A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, (2017). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Nanang T. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Quadrant.
- Purnaya, I. G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Said, A. K. (2017). Manajemen dan Teori Aplikasi. Alfabeta: Bandung. Santoso, S. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2015), Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Bandung: Kencana penerbit media group
- Sunyoto, D (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suwatno dan Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana