



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BUMI PSIKOLOGI INDONESIA**

*EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN INDONESIAN PSYCHOLOGY EARTH*

<sup>1</sup> Rosita Ayuningtyas, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

<sup>2</sup> Iis Anisa Yulia\*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

<sup>3</sup> Dewi Fitrianti Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

---

### **Informasi Naskah**

*Submitted: 19 Maret 2022*

*Revision: 26 April 2022*

*Accepted: 3 Juni 2022*

---

### **Keywords:**

*Work discipline, employee performance*

---

### **Kata Kunci:**

*Disiplin kerja, Kinerja Karyawan*

---

---

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance in Indonesian Psychology. The research method used is quantitative associative using a Likert scale. Data collection techniques used were interviews and questionnaires. The data of this study were processed using validity test, reliability then the data were analyzed using multiple linear regression test, coefficient of determination analysis, F test and t test. This research was conducted in July until August 2019 which was carried out at the Indonesian Psychology Earth. The results of this test indicate that preventive discipline has no partial effect on employee performance, while corrective discipline has a partial effect on employee performance. Simultaneously, preventive discipline and corrective discipline affect the performance of employees at the Indonesian Psychology Earth.*

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Psikologi Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Data penelitian ini diolah menggunakan uji validitas, realibilitas kemudian data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli sampai bulan Agustus 2019 yang dilaksanakan di Bumi Psikologi Indonesia. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin preventif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin korektif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin preventif dan disiplin korektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bumi Psikologi Indonesia.

---

---

\* Corresponding Author.

## PENDAHULUAN

Bagi perusahaan menegakkan disiplin kerja sangat penting, karena adanya disiplin kerja akan menjamin terpelihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja menjadi penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota didalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sedangkan bagi perusahaan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja menjadi penting dan menarik karena terbukti suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam lingkup instansi, keteladanan sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan pegawai karena semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Tujuan penegakan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik dan pengalaman kerja yang lama mendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Peningkatan kinerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja. Sedangkan kinerja karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja. Pengukuran kinerja karyawan yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi.

Maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan dan juga sebaiknya perusahaan selalu memandang karyawannya sebagai rekan terbaik dalam berusaha karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Untuk meningkatkan lebih tinggi lagi, perusahaan tersebut perlu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawannya.

Bumi Psikologi Indonesia merupakan salah satu perusahaan Jasa Konsultan Psikologi di Indonesia dan didirikan pada tahun 2001, merupakan badan usaha PT berbadan hukum yang bergerak dalam bidang layanan pemeriksaan Psikologi, dan dalam perjalanannya Bumi Psikologi Indonesia telah berkembang secara profesional khususnya dalam bidang program pengembangan potensi Sumber Daya Manusia dan semakin meluas seiring dengan kebutuhan serta permintaan baik dari lingkungan Instansi Pemerintah, Perusahaan Swasta, Perguruan Tinggi, Sekolah Menengah, dan LSM, yang sebagian besar kebutuhan program pokok pengguna jasa tersebut adalah pada bidang program pengembangan Sumber Daya Manusia. Bumi Psikologi Indonesia yang bergerak dibidang Jasa Konsultan Psikologi ini selalu membutuhkan tenaga kerja yang mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan teknologi serta mampu menyesuaikan dengan budaya perusahaan. Perusahaan memandang disiplin sebagai pencapaian penguasaan akan ketrampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan karena disiplin dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi

jabatan yang diembannya. Meskipun standar maupun aturan sudah diketahui dan dipahami oleh karyawan, tidak menutup kemungkinan terjadinya pelanggaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin preventif, yaitu tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan dan kejelasan tentang sikap dan tindakan maupun perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Adapun disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali dan tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari berikutnya. Untuk dapat mencapai tujuan ini tindakan disiplin harus berorientasi pada sifat mendidik, yang berarti mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, karyawan lain dan organisasi. Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan dalam organisasi. Dari masalah-masalah kepegawaian yang ada, diantaranya tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan prestasi kerja karyawan juga rendah. Disamping itu perusahaan harus memikirkan pula tingkat absensi karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan apabila tingkat perputaran dan tingkat absensi tinggi, dengan perkataan lain seringnya karyawan untuk terlambat dan tidak masuk kerja maka kinerja karyawan akan menurun sehingga sulit bagi perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan dan akhirnya dapat merugikan perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan adanya kemajuan dalam usaha serta berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan sangat berkaitan karena sangat berkaitan karena sukses atau tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan para karyawannya. Oleh karena itu, suatu perusahaan memiliki aturan atau norma-norma yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan di perusahaan, kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bukan tidak mungkin jika karyawan dalam sebuah perusahaan melakukan kedisiplinan dengan benar maka perusahaan akan mencapai tujuannya dengan cepat dan tepat.

## **METODOLOGI**

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Bumi Psikologi Indonesia. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik nonprobability sampling. Teknik nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama atau bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Bumi Psikologi Indonesia yang berjumlah 40 responden.

Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Pernyataan kuesioner tersebut terdiri dari identitas responden seperti pendidikan terakhir, usia, jenis kelamin, lama bekerja. Pernyataan juga mengenai sejumlah pernyataan yang meminta sejumlah responden tentang penilaian terhadap sejumlah indikator dari setiap variabel yang berupa variabel disiplin preventif, disiplin korektif dan kinerja karyawan. Tiap indikator variabel penelitian diberi jawaban dengan menggunakan skala Likert.

Metode regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Preventif ( $X_1$ ), Disiplin Korektif ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Metode ini diuji dengan menggunakan program computer (*Statistics For Products and Service Solution*) for windows versi 22.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Data responden yang didapat dari hasil kuesioner yang telah di sebar berdasarkan

pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 9 responden (30%), responden yang berpendidikan Diploma 8 responden (26,7%), responden yang berpendidikan S1 8 responden (26,7%), responden yang berpendidikan Pasca Sarjana memiliki 5 responden (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan SMA.

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data responden yang didapat dari hasil kuesioner yang telah di sebar berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan 14 responden (46,7%) adalah berjenis kelamin pria, responden jenis kelamin wanita sebanyak 16 responden (53,3%). Hasil diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin Wanita.

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Data responden yang didapat dari hasil kuesioner yang telah di sebar berdasarkan usia, menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 7 responden (23,3%), responden yang berusia 21-40 tahun sebanyak 13 responden (43,3%), lalu responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 10 responden (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada di usia produktif yaitu 21-40 tahun.

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

Data responden yang didapat dari hasil kuesioner yang telah di sebar berdasarkan lamanya bekerja, menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 4 responden (13,3%), responden lamanya bekerja 3-5 tahun sebanyak 6 responden (20%), lalu responden yang lamanya bekerja 6-10 tahun sebanyak 8 responden (26,7%), responden yang lamanya bekerja 11-15 tahun sebanyak 6 responden (20%), responden lamanya bekerja >16 tahun sebanyak 6 responden (20%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden lamanya bekerja 6-10 tahun.

#### **Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan pada kuesioner pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dapat dilakukan dengan menilai kevalidan dari masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation* > dari dimana nilai untuk data 40 sampel adalah 0,361. Dalam mengolah data uji validitas penulis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Pengolahan data dengan SPSS diperoleh nilai yang menunjukkan semua butir-butir pertanyaan adalah valid dikarenakan lebih besar dari (untuk n=30, df=28 dengan  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,361). Sehingga dapat dikatakan butir-butir pertanyaan pada variabel yang berkaitan dengan disiplin preventif, disiplin korektif dan kinerja karyawan dikatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner yang diberikan pada 40 responden maka diperlukan uji realibilitas. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama- sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang bekerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak *reliable*.

Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dalam mengolah data uji reliabilitas penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

#### **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

$$Y = 1,057 + 0,231X_1 + 1,189X_2 + e_1$$

1. Untuk variabel disiplin preventif ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah negatif. Hal ini dapat diartikan apabila disiplin preventif meningkat maka kinerja karyawan akan menambah nilai (Y)

\* *Corresponding Author.*

lis Anisa Yulia, e-mail: [anisbid@Yahoo.co.id](mailto:anisbid@Yahoo.co.id)

sebesar 0,231.

2. Untuk variabel disiplin korektif ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif hal ini dapat di artikan apabila disiplin korektif meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, menambah nilai (Y) sebesar 1,189.
3. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai konstanta regresinya adalah positif, dapat diartikan apabila disiplin preventif, disiplin korektif meningkat maka menambah kinerja karyawan, yakni menambah nilai (Y) sebesar 1,057.

Besarnya disiplin preventif ( $X_1$ ) disiplin korektif ( $X_2$ ) menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besar pengaruh yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada disiplin preventif, disiplin korektif akan meningkatkan kinerja karyawan di Bumi Psikologi Indonesia.

#### 1. Pengaruh disiplin preventif terhadap kinerja karyawan

Hasil kuesioner yang dibagikan, nilai rata-rata skor pada penilaian responden terhadap disiplin preventif sebesar 4,2 yang berarti karyawan untuk saat ini masih loyal terhadap Bumi Psikologi Indonesia. Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa tidak berpengaruh antara disiplin preventif terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,820 < 3,35$ ).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Dimana karyawandengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos.

2. Pengaruh disiplin korektif yang dibagikan, nilai rata-rata skor pada penilaian responden terhadap disiplin korektif sebesar 4,4 yang berarti karyawan untuk saat ini masih loyal terhadap Bumi Psikologi Indonesia. Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap disiplin preventif. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,835 > 3,35$ ).

Dengan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa disiplin korektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, nilai rata-rata skor pada penilaian responden tersebut adalah 4,26. Dari hasil pengujian secara statistic, dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja yang dianalisis didapatkan hasil yang menyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai  $> t_{tabel}$  ( $81.078 > 3,35$ ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data penelitian berkenaan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bumi Psikologi Indonesia dapat disimpulkan bahwa Untuk variabel disiplin preventif ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pembahasan yang menunjukkan bahwa disiplin preventif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bumi Psikologi Indonesia. Jadi, tidak ada peningkatan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin korektif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pembahasan yang menunjukkan bahwa disiplin korektif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bumi Psikologi Indonesia. Jadi semakin meningkat dan membaik pula, kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data, disiplin preventif dan disiplin korektif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan, tanda koefisien regresi variabel

bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio., dan S. A. P. Sambul. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 7, No 001
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dewi Untari. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE Indonesia. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi*. Vol 7, No 1
- Eigis Yani Pramularso. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Miltivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, Dawn C. Porter. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika*, Buku 1, Jakarta. Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. ( 2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Jeli Nata Liyas & Reza Primadi. ( 2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
- Nazaruddin dan Basuki. ( 2016). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta : Danisa Media.
- Nike Augusta. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sidomuncul Tbk Semarang*. Unika Soegijapranata Semarang.
- Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim. (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Universitas Riau.
- Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 62, No 1
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT. Rajawali Pers. Jakarta.
- Santoso, Singgih. ( 2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT. Elex Media Kumputindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Suharyati & Purwanto. ( 2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian* Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ketujuh. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.