

Analysis of the Influence of Work Discipline and Motivation Employee Performance in PT. Pembangunan Perumahan (PP) Properti Tbk. Pasar Rebo – East Jakarta

I Made Aryata^{1*}, Cornelia Dumarya Manik², Rudy Bodewyn Mangasa Tua³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Made Aryata dosen01210@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Received : 14 May

Revised : 17 June

Accepted: 29 July

©2023 Aryata, Manik, Tua:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of discipline and motivation employee performance in PT. PP Properti Tbk. This research method uses quantitative descriptive research methods. The sample used in this research is a random sample, namely using a portion of the population of 86 respondents as a sample. The research results show that simultaneously there is a significant influence of discipline and motivation on the performance of PT. PP Properti Tbk employees. Based on the partial test, it is known that there is a significant influence between discipline on the performance of PT. PP Properti Tbk employees, while motivation has a significant influence on the performance of PT. PP Properti Tbk employees.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Perumahan (PP) Properti Tbk. Pasar Rebo – Jakarta Timur

I Made Aryata^{1*}, Cornelia Dumarya Manik², Rudy Bodewyn Mangasa Tua³

Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Made Aryata dosen01210@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 14 Mei

Revised : 17 Juni

Accepted: 29 Juli

©2023 Aryata, Manik, Tua:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP Properti Tbk. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak yakni menggunakan sebagian dari populasi yang berjumlah 86 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT PP Properti Tbk, sedangkan motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk.

PENDAHULUAN

PP Properti merupakan salah satu unit bisnis PT PP (Persero) Tbk (selanjutnya disingkat PTPP), yakni cabang usaha non konstruksi (UNK), yang dibentuk pada tahun 1991. PP Properti telah mengembangkan bisnis pada 3 sektor yang terdiri dari 6 hotel, 11 Mall & Edutainment, dan 36 Residensial. Demografi pangsa pasar dalam sektor - sektor bisnis yang telah dikembangkan dari perusahaan sampai dengan saat ini adalah didominasi 36,7% Jawa Barat, 29,2% DKI Jakarta, 19,7% Jawa Timur, 7% Jawa Tengah dan sisanya tersebar Banten, Kalimantan, Bali, Papua dan lain - lain.



Gambar 1. Pendapatan PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan data laporan kinerja perusahaan melalui indeks penjualan dan pendapatan dari PT. PP Properti terjadi penurunan 58,45% atau Rp 1.846.416 pada tahun 2021 bila dibandingkan tahun 2017, dari data diatas dijadikan sebagai tolak ukur dan evaluasi dengan melihat hasil penjualan dan pendapatan usaha PT. PP Properti Tbk dalam penilaian kinerja karyawan. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan, tentu hal ini yang seharusnya bisa dijadikan sebagai perhatian bagi para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, agar pencapaian target perusahaan dapat tercapai secara optimal, dan tentunya akan membawa dampak positif bagi Perusahaan.

Selanjutnya kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga sering dikaitkan sebagai tolak ukur suatu pekerjaan yang telah direncanakan oleh setiap perusahaan, apakah kinerja tersebut mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, atau sebaliknya. Menurut Mangkuprawira (2020) Performance atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbin (2018:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Table 1. Pencapaian Kinerja Karyawan

Aspek Penilaian	2017	2018	2019	2020	2021
Kualitas Kerja	30,28	28,17	25,12	25,89	21,19
Target Perusahaan	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
Pencapaian	75,70%	70,43%	62,80%	64,73%	52,98%

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 22,73% pada tahun 2021 bila dibandingkan tahun 2017, hal ini terlihat dari pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2021 yang hanya mencapai sebesar 21,19 atau sebesar 52,98% dari target yang ditetapkan oleh Perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dari tahun ke tahun tentunya akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang diberikan kepada pelanggan serta keberlangsungan Perusahaan kedepannya mengingat bahwa persaingan bisnis saat ini akan semakin berat. Oleh karenanya penting bagi Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut Bedjo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) yang menyatakan bahwa, Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Latainer (dalam Soediono, 2018) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai - nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Table 2. Data Absensi Karyawan

Aspek Penilaian	2018	2019	2020	2021
Keterlambatan (org)	18	20	24	18
Jumlah Karyawan	86	86	86	86
Pencapaian	20,93%	23,26%	27,91%	20,93%

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa rata-rata absensi karyawan yang mengalami keterlambatan selama empat tahun terakhir sebesar 22,36% atau ada sekitar 20 orang karyawan yang mengalami keterlambatan setiap tahunnya. Hal ini tentu perlu menjadi perhatian bagi Perusahaan, apabila absensi karyawan terus mengalami peningkatan tentunya hal ini akan berdampak pada produktifitas kerja karyawan sehingga target yang ditetapkan oleh Perusahaan akan sulit tercapai.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Wahyudi (2019), melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah BCA cabang Mangga Dua Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang baik terhadap kinerja artinya jika perusahaan berhasil mendorong para pegawai untuk berlaku disiplin disetiap pelaksanaan tugas, maka dimungkinkan kinerja

akan meningkat. Kedisiplinan selalu berhubungan dengan sikap karyawan dalam menghargai waktu, waktu inilah yang dapat dipergunakan oleh karyawan dengan sebaik – baiknya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Apabila seorang karyawan mampu menghargai waktu dengan sebaik – baiknya, maka pekerjaan yang dipekerjakan dapat terselesaikan secara maksimal dan efektif.

Disisi lain, faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Motivasi. Terkait motivasi yang diberikan oleh pimpinan pada PT. PP Properti, Tbk belum dapat mendorong semangat kerja karyawan secara maksimal, namun demikian karyawan tetap harus bekerja dengan baik. Sikap ini yang sangat dibutuhkan oleh karyawan karena sebagai bentuk dorongan atau dukungan pimpinan dari setiap divisinya (head office) terhadap penguatan mental didalam keseharian bekerja dan memaksimalkan pencapaian target kerja.

Hal ini diperkuat dalam penelitian terdahulu Sandhi Fialy Harahap, Syati Manaharawan Siregar, dan Robby Tanizar Abdillah Reza (2022), melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Menurut Teori Kebutuhan Motivasi McClelland (dalam Robbins 2020:230) menyatakan bahwa pencapaian/prestasi, kekuasaan, dan hubungan adalah kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Teori motivasi berhubungan dengan konsep pembelajaran dan kebutuhan berasal dari budaya. Menurut Greensbarg dan Baron (2020:190) Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Oleh karenanya ketika kedisiplinan mampu dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab, serta dengan adanya motivasi yang dapat diterapkan oleh setiap karyawan yang melaksanakan setiap aktivitas pekerjaan tersebut, maka hasil yang didapat dalam artian kinerjanya dapat dikatakan berhasil dengan maksimal karena telah mampu mencapai target perencanaan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menganmbil judul : “ Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Perumahan (PP) Properti Tbk. Pasar Rebo – Jakarta Timur”.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2018) dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Menurut Latainer (dalam Soediono, 2018) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin menurut Bedjo Siswanto dalam Litjan Poltak Sinambela (2018:356) yaitu: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. PP Properti, Tbk.

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. PP Properti, Tbk

Motivasi

Menurut Greensbarg dan Baron (2020:190) Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman, 2020:73) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Indikator motivasi menurut McClelland (2020) yaitu: Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan kekuasaan, Kebutuhan hubungan atau afiliasi.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. PP Properti, Tbk.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. PP Properti, Tbk

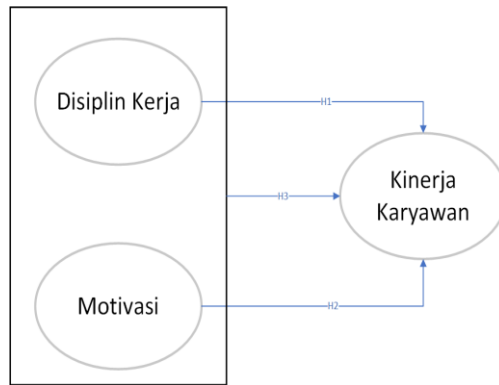
Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira (2020) *Performance* atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Indikator menurut Robbin (2018:260) yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, kemandirian.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. PP Properti, Tbk.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. PP Properti, Tbk.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dalam penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen atau Bebas (X_1 dan X_2) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Variabel Dependen atau Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang digunakan sebanyak 594 karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Adapun penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

Ne^2 : Tingkat kesalahan yang dipilih (10%)

Menurut rumus diatas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{594}{1 + (594 \times (0,1^2))}$$

$$n = \frac{594}{1 + (594 \times (0.01))}$$

$$n = \frac{594}{1 + 5,94}$$

$$n = \frac{594}{6,94}$$

$$n = 85,5 \text{ (dibulatkan menjadi 86)}$$

Teknik Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alur penelitian sebagai berikut:

1. Analisa Deskriptif
2. Uji Validitas

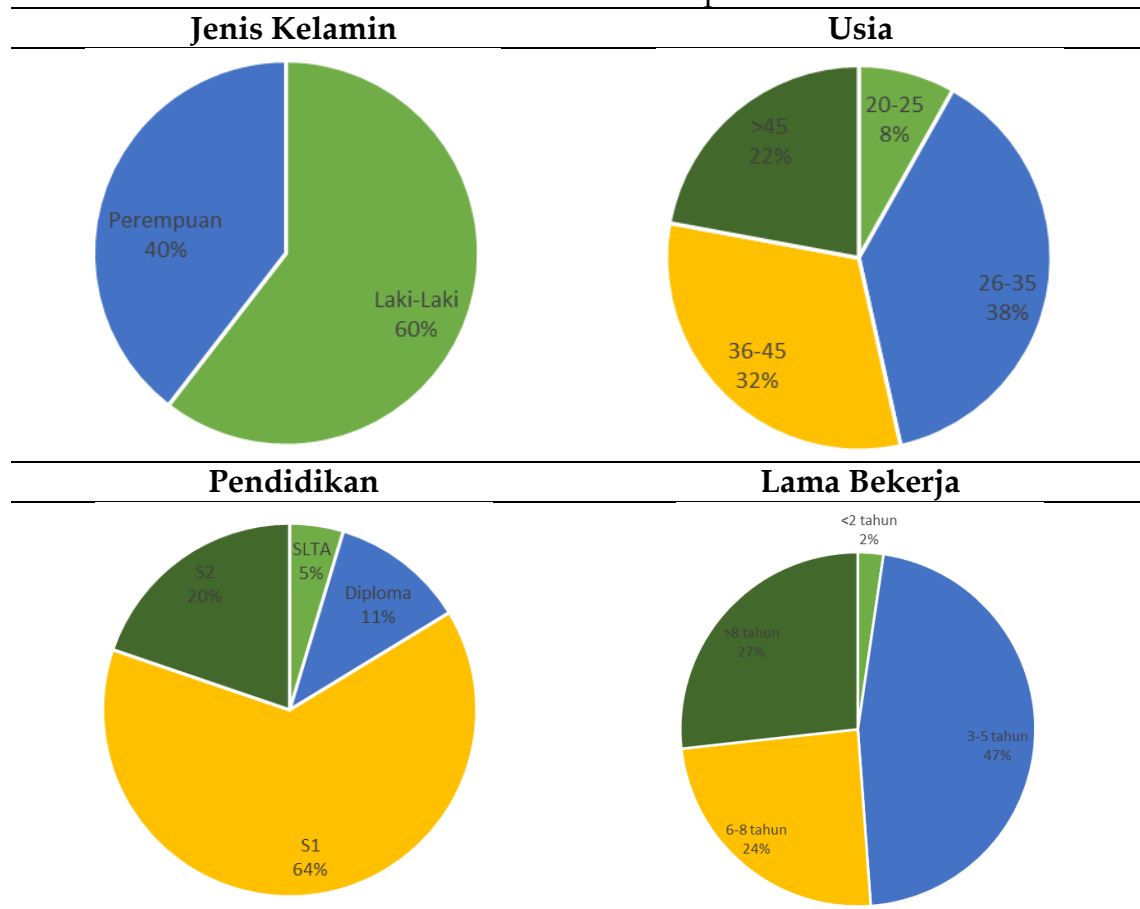
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Normalitas
5. Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi
6. Analisis Regresi Linear
7. Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Deskriptif

Deskripsi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Adapun karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini.

Table 3. Karakteristik Responden



2. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diketahui bahwa semua pernyataan kuisioner yang digunakan dalam indikator variabel dinyatakan valid hal ini diketahui nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel (0,212):

- a. Disiplin Kerja : nilai r hitung yang dihasilkan berkisar dari 0,335 s.d 0,760
- b. Motivasi : nilai r hitung yang dihasilkan berkisar dari 0,375 s.d 0,727
- c. Kinerja : nilai r hitung yang dihasilkan berkisar dari 0,359 s.d 0,726

3. Uji Reliabilitas

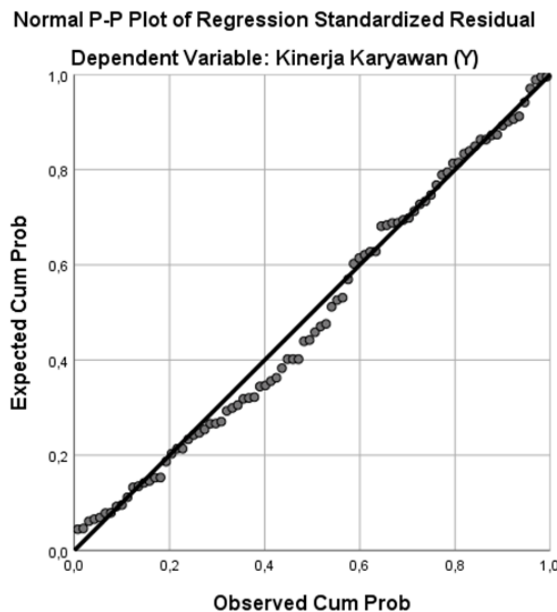
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing – masing variabel memiliki nilai Chronbatch Alpha > 0,600.

Table 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbatch Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
Disiplin (X_1)	0,760	0,600	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,651	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,703	0,600	Reliabel

4. Uji Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Uji Normalitas

5. Analisa Korelasi dan Keofisien Determinasi

Berikut korelasi atau hubungan antar variabel sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Table 5. Uji Korelasi

Variabel	Korelasi	Koefisien Determinasi
Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,391 (Rendah)	15,3%
Motivasi terhadap Kinerja	0,375 (Rendah)	14,1%
Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja	0,476 (Sedang)	22,7%

6. Analisa Regresi Linear

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan didapatkan fungsi regresi linear sederhana dan regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Table 6. Analisa Regresi Linear

Variabel	Korelasi
Disiplin Kerja terhadap Kinerja	$Y = 25,933 + 0,343 X_1$
Motivasi terhadap Kinerja	$Y = 24,472 + 0,381 X_2$
Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja	$Y = 17,703 + 0,269X_1 + 0,289X_2$

7. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara partial maupun secara simultan.

Table 7. Uji Hipotesis t

Variabel	t hitung	t tabel	p value	Sig
Disiplin Kerja terhadap Kinerja	3,892	1,989	0,000	0,05
Motivasi terhadap Kinerja	3,710	1,989	0,000	0,05

Table 7. Uji Hipotesis F

Variabel	f hitung	f tabel	p value	Sig
Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja	12,157	2,710	0,000	0,05

PEMBAHASAN

1. Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 15,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel dan nilai p-value < sig.

2. Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 14,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui motivasi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel dan nilai p-value < sig.

3. Disiplin (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui bahwa Disiplin kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 22,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Disiplin kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f-hitung > f-tabel dan nilai p-value < sig.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga Ho ditolak dan Ha1 diterima.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga Ho ditolak dan Ha2 diterima.
3. Disiplin kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga Ho ditolak dan Ha3 diterima.

PENELITIAN LANJUTAN

Banyaknya faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP dan keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang belum dilakukan penelitian guna mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini didukung oleh para pihak sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam Menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A, Ruki (2020) Dasar-Dasar Manajemen, Bandung: CV Pustaka Setia.

Amstrong, M dan Baron F. (2017:84). Manajemen Kinerja. Cetakan ketujuh, Jakarta: Erlangga

Arikunto, Suharsimi. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Beach (2018) Pengantar Manajemen, Jakarta: Kencana, Jakarta

Cardoso, Faustino (2020:6) Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi. Cetakan ke dua puluh empat, PT Bumi Aksara: Jakarta.

Donald, Mc (2020:73) Perencanaan dan Pengembangan SDM, Bandung: Alfabet.

Ghozali (2017:160). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Greensbarg dan Baron (2015:190) Mengembangkan SDM, Yogyakarta: Laksana Fajar.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi. Cetakan ke dua puluh empat, PT Bumi Aksara: Jakarta.

Herberg (2020:93) A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis", Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

Jones, G.R dan J.M George (2013:4) Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.

Latainer (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Dua, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Malhotra (2013:260) "Operations Management (Manajemen Operasi)", Edisi 11, Penerjemah: Dwi anoegrah wati S dan Indra Almahdy, Jakarta: Salemba empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.

- Mangkuprawira (2018) Mengembangkan SDM, Yogyakarta: Laksana Fajar.
- Mangkuprawira (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Maslow, Abraham (2020:223) Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson (2020:114) Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis, Surabaya: Airlangga University Press.
- McClelland (2020:230) Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Porter dan Miles (2004) Human Resource Management, An Experiential Approach, Singapore: McGraw Hill
- Robin (2018:260) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Santoso, Singgih (2015:234) SPSS Statistik Parametrik” Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Elek Media.
- Siagian. (2018). Dasar-dasar Manajemen, Bandung: CV. Alfabetha.
- Singodimedjo (2018) Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, Bedjo (2018:356) Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja”, Bandung: Sinar Baru.
- Siswanto, Bejo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudjana (2005). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Sudjana (2016:34) Manajemen Pengembangan Manajemen, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Aryata, Manik, Tua

Sugiyono (2018:81) Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.

Supangat, Andi (2015:350) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Bandung: PT. Rekratama Putra Gegana.

Tohardi (2018) Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia