

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Cahaya Surya Indah Busana Medan

Lastiar Lumbantoruan

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate, Sumatera Utara, 20371, Indonesia

E-mail: lastriyoan@gamial.com

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 2019-08-28
Revised: 2019-09-28
Accepted: 2019-09-30

Keywords:

Effect of Motivation, Work Discipline, Against Productivity

ABSTRACT

The Effect of Employee Motivation and Discipline on Employee Work Productivity at PT Cahaya Surya Indah Busana Medan". Thesis, LMII Medan College of Economics, 2019. This study aims to determine the effect of employee productivity at PT Cahaya Surya Indah Busana Medan. The research method used is a quantitative approach, this type of research is quantitative descriptive. Data collection is multiple linear regression. The population used was 140 people out of 215 employees from the results of determining the sample using random with the formula Slovin, as many as 30 employees for the validity and reliability test and the remaining 110 respondents were used for the study sample. The result showed that motivation (X1) and employee work discipline (X2) variables had a significant effect on employee work productivity (Y). The conclusion of this study is that motivation (X1) and employee work discipline (X2) simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee work productivity at PT Cahaya Surya Indah Busana Medan.

Copyright © 2019 Journal of Management Science (JMAS).
All rights reserved.

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian motivasi kepada karyawan yang membuat karyawan tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi.

Mendisiplinkan dan memotivasi karyawan memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan diterapkan kepada karyawan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta karyawan tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi karyawan pun juga diperlukan agar karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Para manajer berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P. Hasibuan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya.

Selain motivasi, mendisiplinkan karyawan dalam bekerja juga merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah

satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dan karyanya biasanya mereka memiliki disiplin yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan hal di atas perusahaan PT Cahaya Surya Indah Busana Medan yang kita kenal sebagai perusahaan yang bergerak di bagian retail yang menyediakan pakaian dan aksesoris yang beralamat di Jl. Jawa No. 1 Medan, membangun kedisiplinan kerja yang baik dengan menerapkan peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan, memantau kerja karyawan, serta memeriksa hasil kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang diinginkan oleh konsumen atau belum. Hal ini bertujuan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Motivasi kerja juga dibutuhkan agar karyawan mampu lebih kompeten dan mampu berdaya saing dengan perusahaan industri retail yang lain. Manajer selalu memberikan motivasi kepada karyawannya. Salah satunya dengan memberikan bonus (insentif) berupa gaji tambahan apabila karyawannya memenuhi target dan dapat meningkatkan penjualan lebih banyak lagi dari biasanya. Produktivitas karyawan dapat dilihat dari hasil penjualan yang diperoleh oleh karyawan. Membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga produktivitas yang dicapai juga berbeda. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud adalah karyawan bagian penjualan pada PT Cahaya Surya Indah Busana.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Kuesioner / angket

Sugiono (2012:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Sugiyono (2012:92) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Adapun instrument skala likert sebagai berikut:

Skor Kuisisioner

No.	Pertanyaan	Skala Positif	Skala Negatif
1	Sangat setuju sekali	5	1
2	Sangat setuju	4	2
3	Setuju	3	3
4	Kurang setuju	2	4
5	Tidak setuju	1	5

2) Wawancara / interview

Sugiono (2012:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai para tenaga kerja pada PT. Cahaya Surya Indah Busana

3) Studi dokumentasi

Studi dokumentasi adalah data yang bersifat arsip yang diperoleh peneliti langsung dari pihak manajemen PT. Cahaya Surya Indah Busana.

3. Pembahasan

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009:130), reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dapat diukur dengan dua cara, yaitu :

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang,
- 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja.

Menurut Ghozali (2009:130), kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *cronbach Alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $a > 0,60$. Berikut tabel pengujian reliabilitas instrument penelitian:

Tabel 1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N oh Items	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,837	8	Reliable
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,821	8	Reliable
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,895	8	Reliable

Hasil uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan hipotesis, terlebih dahulu lakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

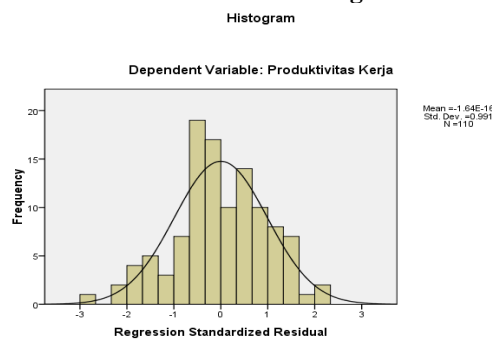
Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat digunakan. Uji asumsi klasik dalam hal ini dapat berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat residual, penulis menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

- a. Uji normalitas dengan grafik Histogram dan grafik *P-Plot*

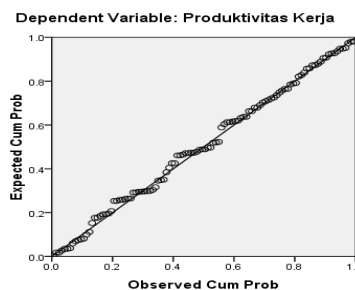
Grafik Histogram



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian berarti data berdistribusi normal.

- b. Uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorof-Smirnov (K-S)*

Tabel 2 *Sample Kolmogorof-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		110
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67583735
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.034
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.928

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,928 lebih besar dari signifikan 5% (0,05), maka data tersebut dinyatakan residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen dan hal ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Floor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.629	1.590
Disiplin Kerja	.629	1.590

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* setiap variabel independen X_1 sebesar 0,629 dan X_2 sebesar 0,629 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen X_1 dan X_2 sebesar 1,590 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

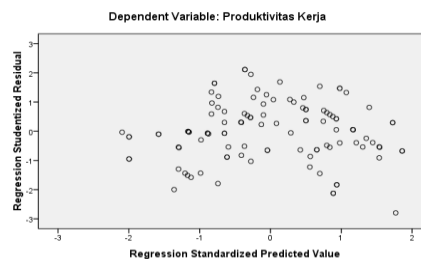
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam setiap model regresi terjadi kesamaan varians residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika pengamatan berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun metode yang digunakan peneliti dalam menguji data adalah sebagai berikut dengan menggunakan alat bantu SPSS. Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian yaitu :

1. Uji menggunakan Grafik *Scatter Plot*

Grafik Scatter Plot

Scatterplot



Pada gambar terlihat titik yang menyebar tidak membentuk suatu pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas, maka data tersebut dinyatakan tidak heteroskedastisitas.

2. Uji statistik dengan metode *Glejser*

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode *Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.230	1.023		1.203	.232
	Motivasi	.029	.038	.095	.781	.437
	Disiplin Kerja	.000	.043	.001	.008	.994

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai sig. Tiap variabel independen X_1 sebesar 0,437 dan X_2 sebesar 0,994 lebih besar dari nilai signifikansinya 0,05 maka data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan positif dan signifikan variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan).
- b. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka lakukan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$
- b. H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1944.103	2	972.052	133.268	.000 ^a
	Residual	780.452	107	7.294		
	Total	2724.555	109			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 133,268 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,08. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan.

Model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah sebagai berikut;

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Motivasi ; disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan)
- b. $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$ (Motivasi ; disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan)

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dari data olahan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika : $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_1 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tbel 6 Hasil Uji t Hipotesis

Coefficients^a



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.550	1.706		-.322	.748
	Motivasi	.387	.063	.402	6.163	.000
	Disiplin Kerja	.595	.072	.537	8.234	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji parsial diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

1. Uji hipotesis parsial variabel motivasi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 6,163 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hasil hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,163 > 1,98217$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan.
2. Uji hipotesis parsial variabel disiplin kerja dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 8,234 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hasil hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,234 > 1,98217$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh, variabel motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cahaya Surya Indah Busana Medan. Pada variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 6,163 dengan nilai t_{tabel} 1,98217 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,163 > 1,98217$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana.

Pada penelitian terdahulu yang dikatakan Utami (2014), yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sahid Makassar”, dengan hasil variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan.

Menurut Siagian (2007:11), dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manager untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh, variabel disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cahaya Surya Indah Busana Medan. Pada variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 8,234 dengan nilai t_{tabel} 1,98217 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,234 > 1,98217$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Trihudyatmanto, yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Industri “Karoseri” Magelang”, dengan hasil variabel kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Surya Indah Busana Medan

Menurut Sutrisno (2009:88), manfaat disiplin kerja dapat dilihat sebagai kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, Adapun Karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menaruh semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Referensi

- [1] Ghozali.Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*.Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [2] Gaspersz, Vincent. 1998. *Manajemen Bisnis Total dalam Era Globalisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- [3] Hartatik. Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- [4] Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Siagian.Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [7] Simamora. Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- [8] Sowatno. Yuniarsih Tjutju. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung. Alfabeta.
- [9] Sugiyono,2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- [10] Sutrisno.Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenamedia Group.
- [11] Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [12] Zulganef.2018. *Metode PenelitianBisnis dan Manajemen*. Refika Aditama.