

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo

Yuliana<sup>1)\*</sup>, Toni Yoyo<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1</sup> [dovelyana@rocketmail.com](mailto:dovelyana@rocketmail.com)

<sup>2)</sup> [toni.yoyo1128@gmail.com](mailto:toni.yoyo1128@gmail.com)

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;  
Perbaikan September 2022;  
Diterima September 2022;  
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Gaya Kepemimpinan 1  
Disiplin Kerja 2  
Kompensasi 3  
Kinerja Karyawan 4

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat keputusan karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. Dari kajian tersebut diambil 4 faktor yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala ordinal dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data tersebut disebar kepada 100 responden sebagai sampling jenuh karena populasi ditetapkan semua anggota sebagai sampel dan diolah menggunakan program SPSS 26.0 yang selanjutnya digunakan untuk menguji hubungan variabel-variabel tersebut.

Gaya kepemimpinan t-hitung adalah 2,414 pada kolom t. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t, tingkat kepercayaan uji 95%, tingkat kesalahan 5%, dan derajat bebas  $n - 3 = 100 - 3 - 1 = 96$ , maka distribusi t adalah 3,09. Nilai t hitung gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel ( $2,414 > 3,09$ ), sehingga  $H_0$  ditolak pada kesalahan 5% dan  $H_a$  diterima pada kepercayaan 95%.

F Model 1 adalah 611.148 dan signifikan pada 0,001.  $H_0$  ditolak karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $611,148 > 3,14$ , menunjukkan hubungan linier antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Model regresi kemudian dapat memprediksi kinerja karyawan. Pihak terkait harus meningkatkan PT. Pengambilan keputusan Elsajaya Suryamas Transindo Ark.

## I. PENDAHULUAN

Persaingan sengit antara bisnis dan organisasi untuk meningkatkan pangsa pasar mereka di era globalisasi saat ini. Untuk berhasil, setiap bisnis atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif. Salah satu pekerja mengatakan bahwa di dunia modern, bisnis bersaing untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan individu yang memiliki potensi untuk membantu mereka mendapatkan keunggulan kompetitif. Melalui orientasi fungsional, yang menggantikan pengawasan,

pengarahan, dan pengendalian dengan pertumbuhan, kreativitas, fleksibilitas, dan manajemen proaktif, sumber daya manusia berperan dalam menentukan nasib organisasi. Proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan pekerja sambil mempertimbangkan hubungan kerja mereka, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM)(Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

Karena semakin banyaknya car carrier dan car towing, situasi ini membuat perusahaan menghadapi persaingan yang ketat. Oleh karena itu, dimaksudkan agar usaha pengangkut atau penarik kendaraan dapat menjalankan usahanya dengan sukses dan efisien. Jika tidak, perusahaan akan berjuang untuk bersaing dengan bisnis lain, terutama yang sebanding dan keduanya domestik. Seperti biasa, seorang arsitek transportasi yang berperan penting dalam rantai pengangkutan produk dari satu lokasi ke lokasi lain adalah car carrier atau car towing. Dalam hal pengangkutan produk, lokasi pengangkut mobil atau truk derek sangat penting. Meskipun demikian, Car Carrier / Car Towing sendiri menjalankan usahanya dengan menyewa tempat di kapal dan cara pengangkutan dari perusahaan angkutan. Namun, eksportir dan importir yang menangani produk mereka sendiri dapat menyelesaikan tugas lebih efektif daripada pengangkut mobil atau layanan derek. Ini membantu importir dan eksportir mengelola dokumen untuk barang yang mereka bawa.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Gaya Kepemimpinan**

Norma atau tindakan yang diambil seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang berada dalam jangkauan mereka. metode di mana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin dengan secara konsisten mengambil tindakan dan membujuk orang lain dalam posisi kepemimpinan untuk meneruskan tujuan bisnis atau organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut ((Andy & Sutrisna, 2018) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai”.

Menurut (Rivai 2019, 184) menyatakan yaitu:

“Bagaimana pemimpin berkomunikasi dengan karyawan untuk memastikan bahwa mereka bersedia mengubah perilaku mereka dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi aturan perusahaan”.

### **Kompensasi**

Menurut (Diana Silaswara, 2021) menyatakan “Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya”.

Menurut Hasibuan (2017:119), menyatakan “Penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Manfaat pensiun juga dapat mencerminkan status, posisi, jabatan, dan masa kerja karyawan di perusahaan”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayati (dalam jurnal Indah Hamzah 2019 :166), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didapat diberikan oleh seorang karyawan, dalam proses manajemen atau seluruh organisasi dalam memberikan hasil kerja yang ditunjukkan dengan baik dalam pelatihan dari segi kualitas.

Berdasarkan (Pujiarti, 2019) dalam jurnal Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah hasil dari orang-orang dan sumber daya dalam suatu organisasi yang bekerja sama untuk mencapai hasil berdasarkan tingkat dan standar kualitas yang ditetapkan. Setiap aktivitas dan kinerja setiap individu merupakan kunci untuk mencapai produktivitas.

## **III. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Berdasarkan jenis penggolongan tujuannya, jenis penelitian karya ilmiah ini adalah penelitian dan pengembangan. Pengembangan merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan, memperluas, menggali lebih dalam landasan teori yang oleh berbagai ahli di bidangnya apakah relevan dan menunjang penulisan karya ilmiah ini di dunia usaha, selain itu penulis juga mengkaji dan mencari teori – teori dari berbagai ahli guna menunjang dan mendukung karya tulis ini serta variabel yang diteliti dari karya ilmiah guna mendukung hipotesis.

### **Objek Penelitian**

Objek pada penelitian adalah **salah satu** perusahaan jasa transportasi yang melayani pengiriman kendaraan dan penumpang ke seluruh wilayah Indonesia. Dengan pelayanan prima “door to door” service yang mengutamakan dalam meminimalkan kilometer pada kendaraan. Sentra Aneka Niaga B/8 Medan Satria, Bekasi Jawa Barat – 17131

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian dari karakteristik tersebut dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda menjadi pusat perhatian bagi

peneliti. Objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut (Sugiyono 2014, 116) menyatakan bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Untuk sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Berikut rumus solvin dalam mengambil sampel.

### **Tehnik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini dibagi menjadi 4 (tiga) bagian, yaitu: Interview, Wawancara, kuesioner, studi pustaka dan dokumen.

### **Tehnik Analisi Data**

Data survei yang komprehensif sebagai salah satu metode analisis data, dikumpulkan melalui hasil survei, dianalisis dengan menggunakan program SPSS, dan diuji sebagai:

#### **1. Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono 2014, 121) menyatakan bahwa "instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur."

$$r = \frac{n (\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

$$rn = \left( \frac{k}{dk-1x} \right) \left( \sum 10 \frac{b}{\sigma^2} \right)$$

#### **3. Model Statistik**

##### **a. Uji Regresi Sederhana**

Linearitas antara satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) merupakan ciri dari analisis regresi sederhana (Y). Tentukan apakah kenaikan atau penurunan nilai variabel independen memiliki efek positif atau negatif pada variabel dependen, dan gunakan informasi itu untuk membuat prediksi tentang variabel dependen.

$$Y = a + bX$$

#### **b. Uji Regresi Linear**

Untuk memastikan hubungan antara variabel dependen dan independen dengan menggunakan prosedur statistik standar, analisis regresi linier berganda adalah alat yang berguna.

$$y = a + \beta^2 X1 + \beta^2 X2$$

### **4. Pengujian Hipotesis**

#### **a. Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)**

Uji statistik digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen tunggal dapat mempengaruhi hasil. Menerapkan program statistik seperti SPSS untuk memverifikasi korelasi koefisien:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

#### **b. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)**

Besaran angka F studi dapat dibandingkan dengan tabel F untuk tujuan ini.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R)^2(n-k-1)}$$

## **IV. HASIL**

### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

##### **1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_1	17.51	75.222	.894	.986
x1_2	17.47	75.201	.934	.985
x1_3	17.46	74.574	.947	.985
x1_4	17.44	74.390	.938	.985
x1_5	17.49	74.879	.914	.986
x1_6	17.52	74.616	.927	.985
x1_7	17.49	74.858	.946	.985
x1_8	17.51	75.182	.949	.985
x1_9	17.50	74.374	.941	.985
x1_10	17.48	73.868	.932	.985

- Temuan penentuan validitas untuk 10 pertanyaan disajikan dalam tabel statistik item-total.
- Bila jumlah responden dikurangi satu, atau  $100-2 = 98$ , dengan taraf signifikansi 5%, maka nilai tabel dihitung dengan tingkat kepercayaan (derajat freedom = df), dan hasilnya adalah 0,1966 . (hasil dari tabel).
- Menganalisis tabel dan setiap item pertanyaan dengan membandingkan output korelasi item-total yang telah diperbaiki menjadi 0,1966. (hasil dari tabel).
- Semua pertanyaan sah jika nilai hitung setiap pernyataan tentang gaya kepemimpinan lebih besar dari tabel pada kolom keluaran korelasi item-total terkoreksi, yang dapat dilakukan dengan membandingkan kedua tabel nilai hitung.

**b. Uji Reliabilitas**

**1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	10

Cronbach's Alpha, ukuran konsistensi internal, menghasilkan nilai 0,987 untuk satu set 10 pernyataan, seperti yang terlihat pada tabel statistik ketergantungan

sebelum yang satu ini. Cronbach's Alpha merupakan ukuran konsistensi internal, dan menurut Dewi Priyatno (2012: 120) dalam bukunya “Fast Learning to Process Statistical Data With SPSS” nilai 0,6 menunjukkan reliabilitas rendah, nilai 0,6-0,98 menunjukkan reliabilitas memadai, dan nilai 0,9 menunjukkan reliabilitas yang baik untuk variabel harga. Dengan demikian, telah ditetapkan bahwa semua klaim penetapan harga adalah akurat.

**2. Variabel Disiplin Kerja (X2)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2_1	19.56	79.946	.903	.986
x2_2	19.52	81.404	.905	.986
x2_3	19.56	81.643	.940	.985
x2_4	19.68	81.674	.922	.986
x2_5	19.64	82.112	.909	.986
x2_6	19.60	82.101	.926	.986
x2_7	19.57	81.278	.966	.984
x2_8	19.59	80.406	.973	.984
x2_9	19.56	80.168	.940	.985
x2_10	19.56	79.825	.951	.985

- Temuan penentuan validitas untuk 10 pertanyaan ditampilkan dalam tabel statistik item-total.
- Bila jumlah responden dikurangi satu, atau  $100-2 = 98$ , dengan taraf signifikansi 5%, maka nilai tabel dihitung dengan tingkat kepercayaan (derajat freedom = df), dan hasilnya adalah 0,1966. (hasil dari tabel).
- Menganalisis tabel dan setiap item pertanyaan dengan membandingkan output korelasi item-total yang telah diperbaiki menjadi 0,1966. (hasil dari tabel).
- Semua pertanyaan sah jika nilai hitung setiap pernyataan tentang disiplin kerja lebih besar dari tabel pada kolom keluaran korelasi item-total yang dikoreksi, yang dapat dilakukan dengan membandingkan dua tabel nilai hitung.

**2. Variabel Disiplin Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	10

Cronbach's Alpha untuk set lengkap 10 pernyataan adalah 0,987, seperti yang terlihat pada tabel data reliabilitas sebelumnya. Menurut buku Dewi Priyatno

(2012: 120) “Fast Learning to Process Statistical Data With SPSS” nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,6 menunjukkan reliabilitas yang rendah, nilai antara 0,60 dan 0,98 menunjukkan reliabilitas yang memadai, dan nilai 0,9 menunjukkan reliabilitas yang kuat dari variabel harga. Semua klaim harga telah diverifikasi sebagai akurat.

### 3. Variabel Kualitas Kompensasi (X3)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3_1	20.17	77.112	.927	.988
x3_2	20.12	77.198	.959	.987
x3_3	20.09	77.759	.972	.987
x3_4	20.22	78.335	.859	.990
x3_5	20.11	77.028	.947	.988
x3_6	20.10	77.081	.941	.988
x3_7	20.13	76.862	.962	.987
x3_8	20.15	76.755	.964	.987
x3_9	20.17	77.011	.964	.987
x3_10	20.16	77.469	.943	.988

Dari tabel *Item Total Statistic* sebelumnya dapat dilihat bahwa :

- Temuan penentuan validitas untuk 10 pertanyaan ditampilkan dalam tabel statistik item-total.
- Bila jumlah responden dikurangi satu, atau  $100-2 = 98$ , dengan taraf signifikansi 5%, maka nilai tabel dihitung dengan tingkat kepercayaan (derajat freedom = df), dan hasilnya adalah 0,1966 . (hasil dari tabel).
- Menganalisis tabel dan setiap item pertanyaan dengan membandingkan output korelasi item-total yang telah diperbaiki menjadi 0,1966. (hasil dari tabel).
- Semua pertanyaan sah jika nilai yang dihitung dari setiap pernyataan tentang kompensasi lebih besar dari tabel pada kolom keluaran korelasi item-total yang dikoreksi, yang dapat dilakukan dengan membandingkan dua tabel nilai yang dihitung.

### 3. Variabel Kualitas Kompensasi (X3)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	10

Cronbach's Alpha untuk seluruh rangkaian 10 asersi adalah 0,989, seperti terlihat pada tabel data reliabilitas sebelumnya. Dewi Priyatno (2012), dalam bukunya “Fast Learning to Process Statistical Data with SPSS” menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6 menunjukkan keandalan yang rendah, nilai antara 0,60 dan 0,98 menunjukkan keandalan yang memadai, dan nilai yang lebih besar atau sama dengan 0,9 menunjukkan reliabilitas yang baik untuk variabel harga. Dengan demikian, telah ditetapkan bahwa semua klaim penetapan harga adalah akurat.

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y_1	18.84	83.611	.930	.990
y_2	18.69	83.974	.956	.990
y_3	18.65	83.523	.948	.990
y_4	18.67	82.708	.963	.989
y_5	18.66	82.732	.940	.990
y_6	18.72	83.012	.956	.990
y_7	18.66	83.398	.949	.990
y_8	18.71	84.168	.964	.989
y_9	18.75	83.846	.960	.990
y_10	18.76	83.336	.954	.990

Dari tabel *Item Total Statistic* diatas dapat dilihat bahwa :

- Temuan penentuan validitas untuk 10 pertanyaan ditampilkan dalam tabel statistik item-total.
- Bila jumlah responden dikurangi satu, atau  $100-2 = 98$ , dengan taraf signifikansi 5%, maka nilai tabel dihitung dengan tingkat kepercayaan (derajat freedom = df), dan hasilnya adalah 0,1966 . (hasil dari tabel).
- Menganalisis tabel dan setiap item pertanyaan dengan membandingkan output korelasi item-total yang telah diperbaiki menjadi 0,1966. (hasil dari tabel).
- Semua pertanyaan sah jika nilai yang dihitung dari setiap pernyataan mengenai kinerja karyawan lebih besar dari tabel di kolom keluaran korelasi item-total yang dikoreksi, yang dapat dilakukan dengan membandingkan dua tabel nilai yang dihitung.

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	10

Tabel data reliabilitas di atas menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,991 untuk satu set 10 pernyataan., nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6 menunjukkan reliabilitas rendah, nilai antara 0,60 dan 0,99 menunjukkan reliabilitas memuaskan, dan nilai lebih besar dari = 0,90 menunjukkan reliabilitas yang baik dari variabel harga. Dengan demikian, telah ditetapkan bahwa semua klaim penetapan harga adalah akurat.

1. Uji Hipotesis

- Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.666	2.956		2.255	.026		
	Kepemimpinan	.212	.088	.230	2.414	.018	.790	1.266
	Disiplin	.385	.081	.436	4.772	<.001	.863	1.159
	Kompetensi	.071	.081	.079	.874	.384	.889	1.125

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel sebelumnya terlihat jelas bahwa nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel untuk mengetahui benar atau tidaknya hipotesis yang ada. Norma untuk evaluasi. Nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan adalah 2,414 seperti terlihat pada kolom t. Menggunakan t-tabel dari distribusi normal, kami mendapatkan nilai 3,09 ketika interval kepercayaan kami adalah 95% (1-) dan 5% (), dan derajat kebebasan kami adalah  $n - 3 = 100 - 3 - 1 = 96$  Oleh karena itu, mengingat bahwa  $2,414 > 3,09$ , t hitung untuk gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel.

- Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2444.594	4	611.148	11.028	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	5264.716	95	55.418		
	Total	7709.310	99			

F yang dihitung untuk model 1 dalam uji ANOVA adalah 611.148, yang secara statistik signifikan pada tingkat 0,001.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui jika lift kurang dari 0,001 dan 0,05, dan jika F hitung lebih dari F tabel, atau jika 611.148 lebih besar dari 3,14. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara faktor disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Kinerja karyawan dengan demikian dapat diprediksi secara akurat menggunakan model regresi.

## V. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan berorientasi pada dimensi gaya kepemimpinan, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan sudah baik agar karyawan menjadi loyal terhadap.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo dimana disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan berorientasi dimensi disiplin kerja sehingga mampu mendorong karyawan lebih disiplin.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo dimana kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan berorientasi dimensi kompensasi sehingga mampu mendorong karyawan menimbulkan dampak positif baik berupa fisik dan non fisik. Berdasarkan metode penelitian kualitatif analisis yang peneliti telah lakukan, ternyata gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh kuat terhadap keputusan karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo

## DAFTAR PUSTAKA

- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commits at Buddhi College Tangerang. *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 1 (2018), 1*, 18–33.
- Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Andri Feriyanto Dan Endang Shyta. Pengantar manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum. Yogyakarta: Mediatara, 2015.
- Bintoro Dan Daryanto. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gaya Media, 2017.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Undip, 2018.