

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ardhana

Fransiskus^{1)*}, Sutrisna²⁾

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

¹⁾Franslwiss2912@gmail.com

²⁾penulis3@domain.edu

Rekam jejak artikel:

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

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kompensasi 1
Disiplin Kerja 2
Motivasi 3
Produktivitas Karyawan 4

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas fisioterapis. Efisiensi karyawan di Ardhana Indonesia. Memahami pengaruh gaji, disiplin kerja, dan insentif kerja terhadap output karyawan di PT Ardhana Indonesia.

Untuk mengevaluasi validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji korelasi, uji regresi, uji t, dan uji f, digunakan SPSS versi 25 untuk penelitian kuantitatif. Purposive sampling adalah prosedur untuk memilih sampel. Pengambilan sampel yang memasukkan perhatian atau kriteria tertentu disebut sebagai sampel yang bertujuan. 700 orang merupakan populasi penelitian, dan 87 orang berpartisipasi sebagai responden.

I. PENDAHULUAN

Dalam budaya saat ini dan periode globalisasi yang selalu berubah, adalah umum untuk melihat bahwa banyak perusahaan gagal karena berbagai masalah. Kegagalan dapat disebabkan oleh ketidakmampuan organisasi untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi atau kurangnya kualitas kerja dari sumber daya manusia. Setiap orang menunjukkan kinerja dalam bentuk prestasi kerja yang ditetapkan oleh pekerja berdasarkan posisinya di dalam perusahaan (Rivai, 2014).

Dalam rangka memberikan pelayanan yang istimewa dan bernilai dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat yang disebabkan oleh kemajuan teknologi yang pesat dan lingkungan yang tidak bersahabat di setiap elemen keberadaan manusia, setiap bisnis membutuhkan sumber daya manusia dengan kemampuan khusus (Pujiarti, 2019).

Persoalannya adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia yang mampu berkinerja optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini tidak lepas dari aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja individu ketika dibahas mengenai kinerja karyawan. Karena prevalensi masalah yang sangat rumit, pemangku kepentingan perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang tersedia. (Luthfi, 2014).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut (Wahjono, 2019, hlm. 150), kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya kepada organisasi. Ini termasuk upah pokok, tunjangan, dan fasilitas material dan non-materi yang dapat dinikmati karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Markum (2019) dan Mangkunegara (2019), disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Menurut (Markum, 2019), disiplin adalah kesiapan dan keinginan individu untuk menerima dan menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku padanya.

Motivasi

Menurut (Effendi, 2019), motivasi adalah kegiatan yang menginspirasi orang lain atau diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diinginkan, sedangkan (Heidjrachman, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan. mengatur.

Produktivitas

Menurut (Hasibuan, 2017, hlm. 126), produktivitas adalah perbandingan antara output atau hasil terhadap input atau sumber daya. Jika peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan melalui peningkatan efisiensi (waktu kerja), prosedur kerja, metode manufaktur, dan kemampuan staf, maka peningkatan produktivitas tidak berkelanjutan.

III. METODE

Penulis mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan metode non-probability sampling. Menurut Supranto, pengertian non-probability sampling adalah tidak semua elemen memiliki peluang yang sama untuk dipilih (J. Supranto, 2015, hlm. 23). Purposive sampling adalah metode pemilihan sampel yang digunakan. Pengambilan sampel bertujuan adalah jenis pengambilan sampel yang menggabungkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Seluruh responden dalam penelitian ini yang direkrut dengan teknik purposive sampling adalah karyawan PT Ardhana Indonesia. Akibatnya, 87 responden akan menjadi sampel untuk penyelidikan ini.

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kompensasi (X1)	1.Gaji	1.Standar	Likert
			2.Pendidikan	Likert
			3.Tanggung jawab	Likert
			4.Lamanya bekerja	Likert
			5.Tepat waktu	Likert
		2.Upah	6.Jam kerja	Likert
		3.Insentif	7.Prestasi	Likert
		4.Kompensasi tidak langsung	8.Transport	Likert
			9.Pensiun	Likert
			10.Tunjangan hari raya	Likert

Sumber : Menurut (Veithzal Rivai, 2013, 744-746)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
2.	Disiplin kerja (X2)	1.Disiplin Retributif	1.Mempunyai rasa memiliki	Likert
		2.Disiplin Korektif	2.Bertanggung jawab terhadap standar yang ada.	Likert
		3.Disiplin Hak-Hak Individual	3.Tepat waktu	Likert
			4.Pertanggung jawaban	Likert
			5.Sanksi atau hukuman	Likert
			6.Pengawasan melekat	Likert
			7.Keadilan	Likert
		4.Disiplin Utilitarian	8.Efek jera	Likert
			9.Ketegasan	Likert
			10.Komunikasi	Likert

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia, (Hasibuan, 2017, hal. 194)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
3.	Motivasi Kerja (X3)	1.Kebutuhan (Karsa)	1.Sosialisasi	Likert
		2.Dorongan	2.Keinginan untuk maju	Likert
			3.Semangat kerja	Likert
			4.Penghargaan	Likert
		3.Insentif	5.Bonus	Likert
			6.Keadilan dan kelayakan	Likert
			7.Evaluasi jabatan	Likert
			8.Lama kerja	Likert
		4.Penilaian	9.Penilaian kinerja	Likert
			10.Kehadiran	Likert

Sumber : Menurut (Suparyadi 2015, 417-418)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
4.	Produktivitas Karyawan (Y)	1.Aspek Produktivitas Kerja	1.Kemampuan manajemen tenaga kerja.	Likert
			2.Efisiensi tenaga kerja	Likert
			3.Kondisi lingkungan pekerjaan	Likert
		2.Pengaruh Produktivitas Kerja Indikator Produktivitas	4. Hubungan antara atasan dan bawahan.	Likert
			5.Kemampuan melaksanakan tugas	Likert
			6. Meningkatkan hasil	Likert
			7. Semangat kerja	Likert
		3. Peningkatan Produktivitas Kerja	8. Pengembangan diri	Likert
			9. Perbaikan terus menerus	Likert
			10. Peningkatan hasil mutu	Likert

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si , 2019,104)

IV. HASIL

Analisis Korelasi

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,970 ^a	,940	,938	1,453	1,979

a. Predictors: (Constant), x3_Motivasi_kerja, x1_Kompensasi, x2_Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: y_Produktivitas_karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,97 yang menunjukkan bahwa hubungan antara gaji, disiplin kerja, dan motivasi dengan produktivitas karyawan sangat tinggi. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,938 yang menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas pegawai PT Ardhana Indonesia sebesar 93,8% secara signifikan didorong oleh remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi, sisanya sebesar 6,2% ($100-93,8\% = 6,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. variabel.

Tabel 3. Korelasi

		y_Produktivitas_karyawan	x1_Kompensasi	x2_Disiplin_kerja	x3_Motivasi_kerja
y_Produktivitas_karyawan	Pearson Correlation	1	,873**	,855**	,896**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	87	87	87	87
x1_Kompensasi	Pearson Correlation	,873**	1	,800**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	87	87	87	87
x2_Disiplin_kerja	Pearson Correlation	,855**	,800**	1	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	87	87	87	87
x3_Motivasi_kerja	Pearson Correlation	,896**	,802**	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS

Menurut penyelidikan SPSS sebelumnya, koefisien korelasi (r) antara kompensasi PT Ardhana Indonesia dan produktivitas karyawan cukup kuat.

Koefisien korelasi (r) hasil perhitungan SPSS sebesar 0,85 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan produktivitas staf di PT Ardhana Indonesia.

Koefisien korelasi (r) hasil perhitungan SPSS sebesar 0,89 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan produksi pada PT Ardhana Indonesia relatif kuat.

Analisis Regresi

Tabel 4. Analisis Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,351	,981		1,378	,172
	x1_Kompensasi	,131	,049	,145	2,695	,009
	x2_Disiplin_kerj	,613	,072	,634	8,538	,000
	a					
	x3_Motivasi_kerja	,217	,061	,224	3,554	,001

Sumber: Output SPSS

Dari hasil analisis regresi tersebut diketahui bahwa:

Nilai a = 1,351

Nilai b₁ = 0,131

Nilai b₂ = 0,613

Nilai b₃ = 0,217

Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 = 1,351 + 0,131X_1 + 0,613X_2 + 0,217X_3$$

Keterangan:

Nilai a sebesar 1,351, artinya bila X₁ (Kompensasi), X₂ (Disiplin kerja) dan X₃ (Motivasi) tidak mengalami perubahan, maka nilai Y (Produktivitas karyawan) adalah sebesar 1,351 satuan.

Nilai b₁ sebesar 0,131, artinya bila X₂ (Disiplin kerja) dan X₃ (Motivasi) tidak mengalami perubahan, maka setiap perubahan satu satuan X₁ (Kompensasi) akan meningkatkan Y (Produktivitas karyawan) sebesar 0,131 satuan.

Nilai b₂ sebesar 0,613, artinya bila X₁ (Kompensasi) dan X₃ (Motivasi) tidak mengalami perubahan, maka setiap perubahan satu satuan X₂ (Disiplin kerja) akan meningkatkan Y (Produktivitas karyawan) sebesar 0,613 satuan.

Nilai b₃ sebesar 0,217, artinya bila X₁ (Kompensasi) dan X₂ (Disiplin kerja) tidak mengalami perubahan, maka setiap perubahan satu satuan X₃ (Motivasi) akan meningkatkan Y (Produktivitas karyawan) sebesar 0,217 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2752,647	3	917,549	434,47	,000 ^b
	Residual	175,284	83	2,112	5	
	Total	2927,931	86			

a. Dependent Variable: y_Produktivitas_karyawan

b. Predictors: (Constant), x3_Motivasi_kerja, x1_Kompensasi, x2_Disiplin_kerja

Sumber: Output SPSS

Pada analisis (Anova), diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 434.475$ jika dibandingkan dengan F_{tabel} , dengan ambang batas signifikansi 0,05 dan penyebut $df = 1$, menghasilkan $F_{tabel} = 3,15$. Hasil ini berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka regresi antara X1, X2, X3, dan Y adalah linier. Hasil $sig < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa remunerasi, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan di PT Ardhana Indonesia.

**Uji T
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,351	,981		1,378	,172
	x1_Kompensasi	,131	,049	,145	2,695	,009
	x2_Disiplin_kerja	,613	,072	,634	8,538	,000
	x3_Motivasi_kerja	,217	,061	,224	3,554	,001

Sumber: Output SPSS

Hipotesis nol H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan. di PT. Ardhana Indonesia.

Berdasarkan hasil uji-t yang ditampilkan pada tabel sebelumnya, dimana nilai sig untuk variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT Ardhana personel Indonesia.

Berdasarkan hasil uji t tabel sebelumnya, dimana nilai sig untuk variabel motivasi kerja adalah $0,001 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT Ardhana Indonesia.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara produktivitas karyawan dengan remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi. Berdasarkan analisis dan perdebatan penelitian, kesimpulan berikut dapat ditarik :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor gaji dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Ardhana Indonesia ($sig=0,0090,05$). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,873 menunjukkan hal tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians dalam peningkatan produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel remunerasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Ardhana Indonesia akan lebih produktif jika diberi kompensasi yang tepat.

2. Hubungan antara karakteristik disiplin kerja dengan produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia adalah signifikan ($sig=0,0000,05$). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,85 menunjukkan hal tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians dalam peningkatan produktivitas pegawai PT Ardhana Indonesia dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Dengan demikian, jika pekerja bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.

3. Terdapat hubungan yang signifikan ($sig=0,0010,05$) antara faktor motivasi dengan produktivitas kerja karyawan di PT Ardhana Indonesia. Nilai koefisien korelasi 0,896% menunjukkan hal tersebut. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada peningkatan produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi. Artinya, jika karyawan bekerja dengan dorongan motivasi yang tinggi maka akan dapat meningkat produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia.

4. Faktor remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan ($sig=0,0000<0,05$) terhadap produktivitas insan PT Ardhana Indonesia. Nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,970.0 menunjukkan hal tersebut. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada peningkatan produktivitas karyawan PT Ardhana Indonesia dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2015). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, L. R. (2014). *Peramalan Bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bungin, B. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bungin, B. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhan, B. (2017). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Darsono. (2018). *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Andi.
- Deliarnov. (2019). *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: UI Press.
- Effendi, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remadja Karya CV.
- Eriyanto. (2019). *Analisis Naratif*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Fuad, M. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (1st ed.)*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (2nd ed.)*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harjoyo & Desilia Purnama D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: UNPAM EXPRES, Universitas Pamulang.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Heidjrachman, R. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: UPP-AMP YJPN.
- J. Supranto. (2015). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Jumjuma. (2019). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Medan*. Medan.
- Kuncoro, M. (2019). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A. (2019). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis (Vol. 1)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Luthfi. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 13 No. 1, 13*. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Markum, S. (2019). "Manajemen sumber Daya Manusia". dalam Edy Sutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Pangarso, A. dan P. I. S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Astadi Pangarso. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2*. Retrieved from <https://e-journal.unair.ac.id>
- Priyatno, D. (2018). *Mandiri Belajar SPSS: untuk analisis data dan uji statistik (1st ed.)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Priyatno, D. (2019). *Mandiri Belajar SPSS: untuk analisis data dan uji statistik (2nd ed.)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rachmat, K. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ravianto, J. (2013). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Riduwan. (2014). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robin, D. M. C. (2019). *Manajemen*. (Bob Sabranm, Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Rosidah, S. &. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruslan, R. (2019). *Manajemen dan Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. (Rineka Cipta, Ed.) (1st ed.). Jakarta.
- Siagian, S. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya (2nd ed.)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak. (2015). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai (Edisi Kelima Cetakan Pertama) (5th ed.)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singodimedjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono. (2019). *Pengukuran Kinerja Karyawan (2nd ed.)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Steers, R.M., Porter, L.W dan Brigley, G. . (2019). *Motivation and Leadership at Work McGraw-Hill*. Singapore.

- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono. (2013). *Sosiolinguistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrischstini. (2019). *Hubungan antara ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jakarta.
- Sutrisna. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2017). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Uyanto, S. S. (2019). *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahjono, S. I. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Indonesia: RajaGrafindo.
- Wibowo. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiaswara Tias, S. utop. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pelanggan air minum dalam kemasan Club di Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6.
- Zainun, B. (2019). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksar