



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 9230-9240

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Build Better Communication

Rizky Putra Hermando^{1✉}, Nur Dina², Allyya Saputro³

Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi

Email: 21120075@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Fenomena yang terjadi pada Build Better Communication menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan tingkat disiplin kerja pada periode 2023–2025, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan, khususnya di bagian Staff dan Guru Pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Build Better Communication dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan non-manajerial di bagian Staff dan Guru Pendidikan. Data dianalisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, dan Uji Hipotesis dengan teknik Uji t pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji regresi linier sederhana menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 65,4%, yang berarti disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai thitung sebesar 2,896 lebih besar dari ttabel sebesar 2,042, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Build Better Communication. Peningkatan disiplin kerja perlu dipertahankan dan didukung dengan kebijakan manajemen yang konsisten agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Staff; Non-Manajerial; Pendidikan*

Abstract

Work discipline is an important factor that influences employee performance in a company. The phenomenon observed at Build Better Communication shows an increase and decrease in work discipline levels during the 2023–2025 period, which directly impacts employee performance, particularly in the Staff and Education Teacher departments. This study aims to analyze the influence of work discipline on employee performance at Build Better Communication using a quantitative approach with data collection techniques through the distribution of questionnaires to 30 non-managerial employees in the Staff and Education Teacher departments. Data were analyzed using Validity Tests, Reliability Tests, Simple Linear Regression, and Hypothesis Testing with the t-test technique at a significance level of 5%. The analysis results indicate that all research instruments are valid and reliable. The simple linear regression test yielded a coefficient of determination of 65.4%, meaning that work discipline significantly contributes to employee performance, while the remaining 34.6% is influenced by other factors. The t-calculated value of 2.896 is greater than the t-table value of 2.042, thus rejecting H₀ and accepting H_a. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance at Build Better Communication. Improving work discipline needs to be maintained and supported by consistent management policies to ensure that employee performance continues to improve.

Keywords: Employee Performance; Staff; Non-Managerial; Education

PENDAHULUAN

Salah satu komponen utama reformasi ekonomi adalah sumber daya manusia, yang berarti menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, berbakat, dan berdaya saing dalam persaingan global. Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengelola, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan yang ada di perusahaan (Muhammad Zaenal Arifin, 2022). Dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi, mempunyai kemauan belajar dan keyakinan diri bahwa mampu dan yakin dalam menghadapi masalah pada kemajuan zaman. Pertumbuhan bisnis yang pesat menuntut perusahaan untuk selalu unggul, yang salah satunya dapat dicapai melalui peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan memerlukan berbagai program untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap unggul dan bersaing. Peran sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena pengelolaan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga. Kinerja karyawan merupakan hasil aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. Bangun (2015:230) dalam (Mundung et al., 2022) menjelaskan bahwa "Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun

para pekerja". Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan Instansi. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat karyawan harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik akan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku terlihat dalam peningkatan produktivitas (Fauzobihi & Saadah, 2022). Jika kinerja karyawan tinggi, menunjukkan perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik. Namun, sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengelola dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya disiplin kerja. Jika seorang pegawai tidak disiplin, masalah yang berkaitan dengan kinerja mereka akan muncul. Sikap dan perilaku disiplin di tempat kerja ditentukan oleh serangkaian inisiatif, serta kesiapan dan keinginan untuk mengikuti aturan. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang dianggap memiliki kedisiplinan yang baik bukan sekedar seseorang yang mengikuti aturan secara kaku, namun juga seseorang yang mempunyai kemauan (niat) untuk menyesuaikan diri dengan aturan

organisasi. Disiplin kerja berarti kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Shihab et al., 2022). Proses kerja yang tidak tepat waktu sering menyebabkan karyawan menunda-nunda tugas, yang menghambat kinerja karyawan lain.

Kedisiplinan karyawan perlu ditempuh jalan keluar yang lebih tepat dan akurat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai kinerja yang produktif, manajemen perusahaan harus benar-benar bisa dalam memberikan arahan terstruktur dan efektif kepada karyawan (S. Lestari & Afifah, 2021). Meskipun disiplin kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang disiplin melihat dari target kinerja yang menurun. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya kurangnya kesadaran karyawan tentang disiplin, kurangnya ketegasan atasan dalam memberikan sanksi pelanggaran.

Fenomena yang terjadi Build Better Communication terdapat karyawan yang datang terlambat, masalah dua tahun terakhir pada bagian staff guru mengenai disiplin kerja karyawan tepatnya pada tahun 2023. Menurunnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

dan menurunnya disiplin kerja sangat berkaitan erat dengan tercapainya target perusahaan yang artinya kinerja karyawan ikut menurun.

Tabel 1. Data Ketidak Hadiran Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Rekapan 2021,2022,2023. 2024					Telat	Pulang Cepat
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti			
2021	31	88	3	58	47	79	3	
2022	33	70	0	30	59	49	2	
2023	32	98	0	15	115	46	0	
2024	30	33	3	18	198	43	8	

Sumber Build Better Communication, 2025

Dari table diatas dapat diketahui tingkat alpa pada Build Better Communication bila di totalkan pada tahun 2021 sebanyak 58 kali, tingkat alpa tahun 2022 sebanyak 30 kali, tingkat telat 2023 sebanyak 15 kali, tingkat telat tahun 2024 sampai bulan juli sebanyak 18 kali. Dari tahun 2021-2024 frekuensi alpa karyawan mulai mengalami penurunan tapi belum mencapai target disiplin perusahaan. Target disiplin perusahaan sebesar 95% dari jumlah karyawan yang hadir tepat waktu. Disiplin kerja mengalami penurunan ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan (Jennifer, et al. 2022)

Untuk memastikan bahwa karyawan mentaati peraturan atau kebijakan perusahaan, perlu adanya perbaikan masalah disiplin untuk mencegah timbulnya masalah lain. Selain itu, karyawan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, bertindak sesuai dengan standar yang berlaku, dan mampu mencapai tingkat produksi untuk memenuhi tujuan bisnis jangka pendek dan jangka panjang.

Temuan evaluasi kinerja menunjukkan kinerja saat ini pada Build Better Communication pada tahun 2021 Pada Staff seluruh Cabang Build Better Communication masih terhitung rendah, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat menjadi lama. Faktor disiplin kerja sangat berkaitan satu sama lain terhadap penurunan kinerja karyawan mencapai tujuannya. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan (Suryawan & Salsabilla, 2022)

menyatakan apabila ketidak hadiran dan keterlambatan karyawan dalam pekerjaan maka berakibat kepada kinerja karyawan yang menurun.

Kesenjangan penelitian (research gap) terletak pada kebutuhan untuk memahami sejauh mana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada lembaga pendidikan non-formal seperti Build Better Communication, yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tantangan berbeda dibandingkan perusahaan pada penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris untuk mengisi celah tersebut dan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan disiplin kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Build Better Communication, khususnya pada bagian Staff dan Guru Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022:126) Populasi merupakan keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi yang digunakan penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan non manajerial pada Build Better Communication , yang jumlah populasinya 30 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2022:127). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil (≤ 100 orang), sehingga memungkinkan untuk meneliti semua anggota populasi tanpa mengurangi representativitas data.

Secara klasifikasi, total sampling termasuk ke dalam kategori non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih secara acak, melainkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan non-manajerial pada Build Better Communication.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Menurut Abdullah (2015) dalam (Yam & Taufik, 2021) "Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian".

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis membuat hipotesis penelitian yaitu:

$H_0: \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Build Better Communication

$H_a: \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Build Better Communication.

Teknik Model Analisis

Menurut Sugiyono dalam (Pratiwi & Lubis, 2021) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Sesuai dengan masalah dan rangkaian hipotesa, metode analisis yang di gunakan untuk membuktikan kebenaran yang di maksud adalah:

1. Metode deskriptif

Merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran jelas melalui pengumpulan, penyusutan dan menganalisis data sehingga dapat di ketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.

2. Metode analisis kuantatif

Analisis kualitatif menggunakan permodelan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Instrumen penelitian

Menurut Sugiyono (2022:156) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Data yang diperoleh kemudian diolah untuk membuktikan hipotesis, apakah hipotesis itu benar atau tidak. Adapun cara yang digunakan penulis untuk mengelola data adalah sebagai berikut

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan bagian dari alat pengukuran yang tujuannya adalah untuk mengetahui kemampuan dari alat pengukur (kuesioner) dalam mengukur variabel (pertanyaan) yang sesuai dengan keinginan peneliti. Menurut Ghozali dalam (Loindong et al., 2023) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian antara lain:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka jawaban responden dinyatakan valid.
- b. Apabila nilai nilai signifikansi $< 0,05$ maka jawaban responden dinyatakan valid

2. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk menilai sebuah kuisisioner yang merupakan variabel atau indikator. Sebuah kuisisioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan stabil atau konsisten dari masa ke masa. Adapun untuk mengukur item kuisisioner konsisten atau tidak bisa dengan pengambilan keputusan seperti dibawah ini:

- a. Reliabilitas tinggi ditandai dengan alpha 0,70 hingga 0,90.
- b. Reliabilitas moderat ditunjukkan dengan alpha 0,50 hingga 0,70.
- c. Reliabilitas rendah bila alpha kurang dari 0,50.

Hal ini dapat dilakukan secara parsial berdasarkan dimensi dan dapat dilakukan dengan seluruh faktor yang terlibat untuk menentukan objek yang dipersepsikan sebagai ketergantungan dan bakat, serta sejauh mana temuan suatu pengukuran dapat dipercaya (Sanaky, 2021).

3. Heteroskedasitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dilakukan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara uji scatter plot dan uji glesjer. Apabila dalam grafik plot tersebut terdapat seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu maka menunjukkan bahwa heteroskedasitas telah terjadi, namun apabila titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Y) dan pola terbentuk dengan jelas maka menunjukkan bahwa heteroskedasitas tidak terjadi (Purba et al., 2021).

4. Uji Parsial T (Uji T)

Sugiyono dalam (Maryana & Widiastuti, 2020) menyatakan bahwa “untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya”. Untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan, dapat digunakan uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Rumusan masalah untuk uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan: t = Harga t n = Jumlah sampel r = Koefisien korelasi

Kriteria penerimaan hipotesis menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Ho ditolak, Ha diterima: apabila t hitung > t tabel

Ho diterima, Ha ditolak: apabila t hitung ≤ t tabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Build Better Communication, dengan kontribusi sebesar 65,4%. Hal ini sejalan dengan pendapat Shihab et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk menaati peraturan dan norma kerja, yang berdampak pada pencapaian target kinerja.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Suryawan & Salsabilla (2022) yang menemukan bahwa ketidakhadiran dan keterlambatan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Build Better Communication, meskipun tingkat ketidakhadiran (alpha) menurun dari tahun 2021 hingga 2024, data menunjukkan adanya peningkatan keterlambatan

di tahun 2024. Peningkatan keterlambatan ini menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat pencapaian target kinerja perusahaan yang telah ditetapkan.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Lestari & Afifah (2021) yang menekankan pentingnya peran manajemen dalam memberikan arahan terstruktur untuk membentuk disiplin kerja yang berkelanjutan. Dalam kasus ini, penguatan disiplin dapat menjadi strategi efektif untuk mengangkat nilai kinerja karyawan yang saat ini berada pada kategori "Cukup Baik" (sekitar 79–80) agar mendekati target "Sangat Baik" (≥ 91).

Berdasarkan analisis reliabilitas indikator, variabel disiplin kerja yang paling dominan adalah indikator peningkatan ($R = 0,841$), sedangkan pada variabel kinerja karyawan indikator yang paling berpengaruh adalah kualitas ($R = 0,799$). Temuan ini memperkuat teori kinerja yang dikemukakan Mangkunegara (2009) bahwa kualitas dan kuantitas kerja merupakan dimensi utama kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin dan tanggung jawab.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Objek penelitian terbatas pada satu lembaga pendidikan non-formal, sehingga hasilnya mungkin belum dapat digeneralisasi ke sektor atau jenis organisasi lain.
2. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan metode self-report, yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden.
3. Faktor lain di luar disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja (misalnya motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Keterbatasan tersebut dapat menjadi peluang untuk penelitian selanjutnya, misalnya dengan memperluas objek ke berbagai jenis organisasi dan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Sebagai perusahaan yang menjual jasa Pendidikan Bahasa Inggris tentunya memerlukan standar disiplin kerja sebagai salah satu pendukung kinerja karyawan sangat penting. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka data ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan skor dari setiap daftar pernyataan diperoleh rata-rata tertinggi untuk variabel disiplin kerja terdapat pada indikator peningkatan memiliki hubungan $R = 0.841$. Sedangkan skor terendah pada indikator peningkatan memiliki hubungan $R = 0.717$.

Disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Build Better Communication berdasarkan data responden tergolong cukup baik.

2. Berdasarkan skor dari setiap daftar pernyataan diperoleh rata-rata tertinggi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator kualitas memiliki hubungan $R = 0.799$. Sedangkan skor terendah pada indikator tanggung jawab memiliki hubungan $R = 0.529$. Disimpulkan bahwa indikator kualitas memberikan kontribusi terbesar dalam variabel kinerja. Sedangkan pada skor indikator terendah perlu adanya perbaikan untuk peningkatan tanggung jawab setiap karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Hasil dari uji koefisien determinasi diperoleh hasil 0.654 atau setara 65.4% dan sisanya sebesar 34.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Kemudian hasil Uji T diperoleh nilai $T_{hitung} = 2.896$ lebih besar dari $T_{tabel} = 2.042$ ternyata H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Repository Alungcipta (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33
- Erin, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <file:///C:/Users/Rizky Fauziah/Downloads/429-1114-1-SM.pdf>
- Ernawati, K., & dkk. (2023). Uji Normalitas Data dengan Software SPSS (Farah Alyaa Khairunnisa (ed.); Pembelajar). Universitas Yarsi.
- Herawati, P. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. Vol 4, No 1. 958-961.
- Irwan Gani dan Siti Amalia (2015). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Social*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mahmudi (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manullang,2016, dasar -dasar manajemen, Gadjah mada university press . P,O,BOX 14,Bulaksumur Yogyakarta,
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moener,A,S 2014, Manajemen pelayanan umum indonesia, Bumi aksara, jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen.(2015). Perilaku Organisasi, Penerbit. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pd Bpr Bank Bapas 69 Magelang). Jurnal Maneksi. Vol 9, No 2, 389-395.
- Simamora, Henry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), Vol 6, No 2.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian. Yogyakarta: PustakaBaru Press.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.