

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL KHAS PEKANBARU

Oleh

Yulia Harwina¹, Dinda Genta Wicara²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail :

Abstract : *The location of this research was conducted at the Pekanbaru Special Hotel located at Jl. Jend. Sudirman No.455, Simpang Empat, Pekanbaru City District, Pekanbaru City, Riau.Pekanbaru. This study aims to determine the Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Pekanbaru Special Hotel. In analyzing the data obtained from the research object using quantitative analysis and the number of respondents 58 people, using the SPSS program using the Simple Linear Regression Analysis method. From the results of the regression in this study, the regression equation can be seen as follows: $Y = 8.074 + 0.783X$, This means that the value of a is 8.074, this value indicates that when the price variable (variable X) is zero, then the consumer decision on (variable Y) is 8.074. While the value of b is 0.783, meaning that when there is an increase in the value of the work discipline variable (variable X) by 1 (one) unit, then employee performance on (variable Y) will increase by 0.783 units. The calculated t value is 9.566. While the critical value according to the table with a significant level of 5% using the t table formula ($\alpha / 2$; $n-k$) $k = 2$ and $n = 58-2 = 56$ is 2.00324, because $t \text{ count} > t \text{ table}$ then H_0 is rejected. This means that there is an influence by the Work Discipline variable on the employee performance variable. With the meaning of the word Hypothesis (H_a) is accepted. The positive calculated t value indicates that the work discipline variable has a unidirectional relationship with employee performance at the Pekanbaru Typical Hotel. The coefficient of determination (R Square) value is 0.620 or 62.0%, so it can be concluded that the Work Discipline variable is 62.0%, while the remaining 30.8% ($100\% - 62.0\%$,,) is influenced by other factors that were not examined in this study.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, faktor manusia menjadi kunci pokok yang sangat mendukung terhadap kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini manusia memerlukan sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang untuk

mencapai tujuan organisasi, karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung manusia tidak dapat menjalankan program program yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat

dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai.

Dalam melaksanakan tugasnya para karyawan diharakan harus mengeluarkan semua kemampuan yang dimilikinya dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosoal yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan. Begitu juga halnya dengan Hotel Khas Pekanbaru, karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang

optimal dalam bentuk kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya kedisiplinan karyawan agar semua pekerjaan daat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi dengan beberapa karyawan bahwa banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya masih banyak karyawan melakukan pelanggaran kemudian pemberian gaji karyawan tidak tepat pada tanggal pemberian gaji. Sehingga dapat menyebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berikut gambaran tentang disiplin tidaknya Karyawan Hotel Khas Pekanbaru yang dapat kita lihat dari tingkat absensi kehadiran kayawan itu sendiri, karena absensi adalah bagian dari kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1
Absensi Karyawan Hotel Khas Pekanbaru 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Kehadiran		
		Terlambat	Pulang Cepat	alpa
2019	61	30	25	15
2020	63	32	22	12
2021	60	27	28	17
2022	40	26	22	19
2023	58	31	22	10

Sumber : *Hotel Khas Pekanbaru, 2025*

Dapat di lihat pada tabel 1 ketidakhadiran Karyawan Hotel Khas Pekanbaru pada tahun 2019 jumlah ketidakhadiran sebesar 24,1%. Pada tahun 2020 ketidakhadiran meningkat sebesar 22,2%, pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran sebesar 24,0%, pada tahun 2022

jumlah ketidakhadiran menurun menjadi 21,8%, pada tahun 2022 ketidakhadiran menurun menjadi 21,1%.

Adapun sanksi-sanksi disiplin kerja pada Hotel Khas Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Tingkat Pelanggaran dan Sanksi Pada Hotel Khas Pekanbaru.

No	Kategori Hukum	Jenis Pelanggaran	Sanksi
1	Sanksi Ringan	Datang Terlambat 6 Menit s/d 15 Menit Datang Terlambat 16 Menit s/d 25 Menit Datang Terlambat 26 Menit	Potongan Gaji 6.000 – 15.000 Potongan Gaji 15.000 – 25.000 Potongan Gaji 26.000-30.000
2	Sanksi Sedang	Datang Terlambat Lebih dari 30 Menit Alpha s/d 3 3 s/d 4	Dianggap alpha Sp 1 (Teguran Lisan) Sp 2 (Surat Peringatan)
3	Sanksi Berat	Alpha dari 4	Sp 3 (Surat Pemberhentian)

Sumber : Hotel Khas Pekanbaru, 2025

Dari tabel 2 diatas dapat diambil sebuah informasi bahwa Hotel Khas Pekanbaru memiliki peraturan dan sanksi disiplin kepada karyawan yang tidak mau mematuhi dan menaati peraturan Hotel Khas Pekanbaru. Ini semua dilakukan demi tercapainya Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Khas Pekanbaru. Berikut ini adalah data tingkat

pelanggaran yang diterima oleh karyawan Hotel Khas Pekanbaru.

Dari beberapa permasalahan disiplin kerja karyawan yang telah dijelaskan diatas tentu akan berdampak pada hasil kinerja karyawannya secara keseluruhan terhadap hotel. data pencapaian Kinerja Karyawan Khas Pekanbaru dari tahun 2019-2023.

Tabel 3
Target dan Realisasi Hotel Khas Pekanbaru Tahun 2019-2023.

Tahun	Type kamar	Target	realisasi	persen
2019	Deluxe double Room	50	22	45,74%
	Deluxe twin room	40	19	
	Suite Room	4	2	
2020	Deluxe Double Room	50	28	50,00%
	Deluxe Twin room	40	17	
	Suite Room	4	2	
2021	Deluxe Double Room	70	65	90,76%
	Deluxe twin room	56	50	
	Suite Room	4	3	
2022	Deluxe double Room	70	60	80,76%
	Deluxe Twin room	56	43	
	Suite Room	4	2	

2023	Deluxe Double Room	70	67	83,84%
	Deluxe twin room	56	39	
	Suite Room	4	1	

Sumber : Hotel Khas Pekanbaru, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi penjualan pada tahun 2019 sebanyak 43 kamar atau 45,74%, pada tahun 2020 rata-rata kamar terjual sebanyak 47 kamar atau 50,00% per malamnya, pada tahun 2021 sebanyak 118 kamar atau 90,76%, pada tahun 2022 sebanyak 118 kamar atau 80,76% . pada tahun 2023 sebanyak 109 kamar atau 83,84% per malamnya. Berdasarkan masalah dan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, makapenulis tertarik untuk melakukan penelitian yang kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah dengan judul: “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Khas Pekanbaru.**”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang ada. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Khas Pekanbaru

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Sutrisno (2011) kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Mangkunegara (2013:) dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Werther dan Davis dalam Nurmansyah (2016:) disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Selanjutnya, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti peraturan yang ditetapkan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

- Besar kecilnya pemberian kompensasi
- Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
- Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- Tidak adanya perhatian terhadap para karyawan (pegawai).

Indikator disiplin

Menurut Rivai dalam Sinambela (2016) mengemukakan ada beberapa hal yang menjelaskan tentang indikator disiplin kerja:

- Kehadiran
- Ketaatan pada Peraturan Kerja
- Ketaatan pada Standar Kerja
- Tingkat Kewaspadaan Tinggi
- Bekerja Etis

Kinerja

Ma'arif dan Kartika (2012) menyatakan kinerja adalah keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan misalnya berapa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, *profit*, dan sebagainya.

Menurut Indra Bastian dalam Fahmi (2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang bertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun rilaku kinerja adalah sebagai berikut

- a. Kemampuan dan keahlian.
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan Kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin kerja

Indikator Kinerja

Kinerja ada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2016:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan :

- a. Kuantitas Pekerjaan (*quanty of work*)
- b. Kualitas Pekerjaan (*quality of work*)
- c. Kemandirian (*dependability*)
- d. Inisiatif (*inisiative*)
- e. Adabtabilitas (*adabtability*)
- f. Kerjasama (*cooperation*)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu,

disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasibuan mengatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi. Tanpa ada hubungan disiplin karyawan/pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mencapai tujuannya (Malayu S.P Hasibuan, 2012).

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian penulis mengajukan hipotesis adalah Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signfikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Khas Pekanbaru

Variabel Penelitian

Variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur variabel atau dapat dikatakan sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur suatu variabel.

Berdasarkan variabel diatas, maka variabel dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yakni :

1. Variabel Disiplin Kerja Independen (bebas) (X) : Disiplin Kerja
2. Variabel Kinerja Karyawan Dependen (terikat) (Y) : Kinerja

METODE:OGI

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Khas Pekanbaru yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.455, Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau.Pekanbaru. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 karyawan. teknik pengumpulan data adalah

dengan observasi dan kuesioner. Sedangkan untuk teknik analisis data adalah regresi linier sederhana, alat yang digunakan adalah SPSS 25. dengan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + bX + e$.

Uji t (signifikansi)

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) “Uji t atau dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_a ditolak atau H_o diterima (suatu variabel dependen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen), atau nilai $Sig > 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi

Slamet dan Aglis (2020), analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabelvariabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas.

HASIL PENELITIAN

Analisa Hasil Secara Deskriptif

Berikut adalah hasil penelitian untuk deskriptif yaitu,

Tabel 4.
Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Kriteria	N
Disiplin	4,04	Setuju	58
Kinerja Karyawan	3,99	Setuju	58

Sumber : Hasil Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian untuk deskriptif adalah untuk rata-rata disiplin adalah 4,04 untuk

variabel kinerja 3,99 nilai rata-rata tersebut adalah dalam kategori setuju, yaitu jawaban responden menyatakan setuju.

Analisa Hasil Secara Kuantitatif

1. Regresi linier sederhana

Berikut adalah hasil penelitian untuk kuantitatif yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Regresi linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	8,074	3,340	
Diplin_Kerja	,783	,082	,788

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2025

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini :

$$Y = a + bx \quad Y = 8,074 + 0.783X.$$

Sehingga dari model persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 8,074 berarti jika variabel disiplin (X) bernilai 0 maka kinerja (Y) yang menjadi sebesar 8,074 Ini menunjukkan bahwa disiplin pada Hotel Khas di Pekanbaru adalah 8,074 apabila variabel bebas (X) dianggap konstan..

- b. Koefisien regresi dari variabel disiplin 0.783 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif, berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0.783.

Tabel 6.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	8,074	3,340	2,418	,019
Diplin_Kerja	,783	,082	9,566	,000

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2024.

Berdasarkan table diatas menunjukkan t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 9,566 sedangkan nilai t_{tabel} 2.00324 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,566 > 2.00324) sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin

Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Khas di Pekanbaru.

Tabel 7
Hasil Uji Koefesien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.614	3.555

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2024

Berdasarkan tabel 5.34 dijelaskan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 0,620 atau 0.620%, yang artinya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja sebesar 62,0% sedangkan sisanya 38,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin (X) adalah 4,04%. yang berada pada interval kelas 3,41-4,20, hal ini menunjukkan bahwa rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel

disiplin adalah setuju. Rata- rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) adalah 3,99%. yang berada pada interval kelas 3,41-4,20, hal ini menunjukkan bahwa rekapotulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja adalah setuju.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh persamaan yaitu $Y = 8,074 + 0.783X$, artinya jika $X = 0$ tanpa adanya disiplin maka kinerja (Y) yang menjadi sebesar 8,074, dan jika ada 1 satuan peningkatan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.783, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan
3. Diperoleh angka R Square sebesar 0,620 atau 62,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel

bebas (Disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 62,0%. Sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

DAFTAR RUJUKAN

- Edison, Emron, dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi Irham, 2013. *Manajemen Kepemimpinan teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Handoko, , 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikbil Muhammad, 2017. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Bell Hotel Danum Kota Palangka Raya*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktek)*, Edisi 1, Cetakan ke-2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasyono, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru.
- Mayani, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kantor Camat Kabupaten Kampar*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*, Cetakan Kesebelasan, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Ma'arif, Syamsul M, , 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia "Implementasi Menuji Organisasi Kelanjutan"* IPB Perss, Cetakan Pertama, Bogor.
- Nurmansyah, 2016, *Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi (Konsep, Teori dan Pelatihan)*, Cetakan Kedua, Unilak Pers, Pekanbaru.
- Pratiwi, Adha Elsa, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*, STIKES Bhakti Husada Mulia, Madiun.
- Priansa, Donni, Yuni, 2016, *perencanaan dan pengembangan SDM*, cetakan ke-2 Alfabeta, Bandung.
- Putra, Ilham, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada Rumah Sakit Bina Kasih*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil)*, Edisi Refisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Metode dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetaka Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan -23, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna, 2014, *metodologi penelitian*, pustaka baru. Cet 1. Yogyakarta
- Sutrisno, H Edy, 2011, *manajemen sumber daya manusia*, Ed. 1.Cet3. kencana. Jakarta.
- Tsauri Sofyan MM, 2013. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember.
- Umar, Husein, 2011, *metode riset perilaku konsumen jasa*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Widodo, Eko, Suparman, 2015, *Manajemen pembangunan Sumberdaya Manusia* Cetakan II, Pustaka Pelajar Yogyakarta.

- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Issue Penelitian)*, Cetakan kelima, Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rodaskarya.