

ARTIKEL

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI PADA DISTRIBUTION CENTRE PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION KEDIRI



Oleh:

BAGUS SUGIARTO

14.1.02.02.0132

Dibimbing oleh :

- 1. Restin Meilina, S.E, M.M**
- 2. Diah Ayu Septi Fauji, S.E, M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2019



**SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019**

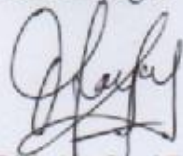
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Bagus Sugiarto
NPM : 14.1.02.02.0132
Telepon/HP : 08557295541
Alamat Surel (Email) : Bagussugiarto24081995@gmail.com
Judul Artikel : Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Pada Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri
Fakultas – Program Studi : F.E- Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jalan KH Ahmad Dahlan 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 14 Februari 2019
Pembimbing I  Restin Meilina, S.E, M.M NIDN. 0721058605	Pembimbing II  Diah Ayu Septi Fauji, S.E, M.M NIDN. 1711098703	Penulis,  Bagus Sugiarto 14.1.02.02.01323

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI PADA DISTRIBUTION CENTRE PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION KEDIRI

Bagus Sugiarto

14.1.02.02.0132

F.E- Manajemen

Bagussugiarto24081995@gmail.com

Restin Meilina, S.E, M.M dan Diah Ayu Septi Fauji, S.E, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Bagus Sugiarto: Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2018.

Dari pengamatan peneliti di awal penelitian terkait dengan dugaan bahwa belum adanya budaya organisasi yang baik, karyawan yang kurang disiplin dan pemberian kompensasi yang kurang tepat sehingga mengakibatkan kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri menurun.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri? (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri? (3) Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri? (4) Apakah budaya organisasi, disiplin Kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel 50 karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kausalitas atau hubungan yang bersifat sebab akibat.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: Perusahaan diharapkan memperkuat budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku serta memberikan tindakan tegas jika terjadi keteledoran karyawan, sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Selain itu sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai agar dapat memacu kenyamanan karyawan, mendorong semangat dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

KATA KUNCI : Kinerja karyawan, budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi

I. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan. Untuk mendorong pencapaian keberhasilannya, tiap perusahaan menyusun budaya organisasi yang harus dilaksanakan oleh semua bagian dari organisasi tersebut. Selain budaya organisasi, adanya disiplin diri dari setiap karyawan, pemberian kompensasi yang sesuai, pengalaman, keterampilan, serta semangat kerja menjadi pendorong tercapainya kinerja yang baik. Maka dari itu perusahaan harus selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) agar perusahaan bisa berjalan dengan baik dan maksimal. Pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan agar kinerja karyawan dapat semakin meningkat sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit atau dapat diukur.

Menurut Umam (2012:190), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) Faktor individu, yaitu kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologi, yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi, yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut pemahaman awal peneliti masalah kinerja di Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri salah satunya dipengaruhi faktor budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Umam (2012:132) adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi atau perusahaan, termasuk pemikiran, tindakan, pembicaraan yang dipelajari atau diajarkan kepada generasi berikutnya. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun di dalam Distribution Centre PT Paragon Technology dan Innovation Kediri belum tampak budaya organisasi yang baik, hal ini di buktikan dengan belum

adanya motivasi yang berkelanjutan untuk memacu dan meningkatkan kinerja karyawan seperti tidak adanya teladan pimpinan, upaya-upaya untuk mempererat hubungan antar karyawan dan karyawan, karyawan dengan pimpinan, serta pimpinan dengan bawahan yang baik. Sehingga mengakibatkan karyawan menjadi kurang bersemangat saat bekerja, karyawan lebih sering mengobrol dengan karyawan lain yang mengakibatkan kinerja menjadi kurang maksimal dan masih banyaknya karyawan yang bekerja seenaknya sendiri tanpa mematuhi peraturan yang berlaku.

Selain Budaya organisasi, disiplin kerja juga merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hamali (2016:215) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat terikat oleh suatu aturan atau ketetapan perusahaan yang harus ditaati karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya.

Di dalam Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri disiplin kerja karyawan belum maksimal, hal ini di buktikan dengan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, bolos bekerja, mengerjakan pekerjaan tidak tepat pada waktunya dan banyak karyawan yang korupsi jam kerja saat waktu istirahat. Hal ini dikarenakan tidak adanya sanksi yang tegas dan memberatkan kepada karyawan yang terlambat sehingga tentu saja menyebabkan berkurangnya jam kerja sehingga perlu adanya waktu lembur untuk menyelesaikan target harian Distribution Center Kediri.

Faktor lain yang perlu diperhatikan karena juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Sunyoto (2012:153) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi. Dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan perusahaan dapat termotivasi dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kinerja karyawan yang tinggi dan semakin membaik. Ini merupakan komponen yang sangat

penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Di dalam Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri untuk pembayaran gaji tidak di dasarkan pada waktu yang tepat, kadang gaji di bayar terlambat dan kadang di bayar lebih awal dari tanggal yang ditetapkan. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja karyawannya.

PT Paragon Technology And Innovation adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kosmetik yang berlokasi di kawasan Industri Jatake, Jalan Industri Raya IV Blok AG No 4 Tangerang. Di dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation yang berlokasi di Bandar Kidul Kediri. Dalam studi awal peneliti, tampaknya memiliki masalah kinerja karyawan sehingga menyebabkan produk dikembalikan karena terjadi kesalahan pengiriman barang yang diorder konsumen, kadaluarsa di toko dan banyaknya produk-produk yang rusak ketika di distribusikan. Pengembalian-pengembalian produk tersebut tentu saja dapat merugikan perusahaan dan jika produk dikembalikan karena kadaluarsa perusahaan akan membelinya lagi dengan separuh harga. Berikut tabel 1.1

adalah data awal yang diperoleh peneliti saat studi awal tersebut.

Tabel 1.1
Pengembalian Produk Dari
Konsumen

N O	BULAN	KETERANGA N	JUMLA H (pcs)
1	Januari- April	Kesalahan barang yang di kirim	200
2	Januari- April	Kadaluarsa	234
3	Januari- April	Produk rusak	192
	JUMLA H Januari- April		626

Sumber: data primer (2018)

Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul

“Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Pada Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri”.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Menurut Sugiyono (2015:8) metode

penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun alasan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang dihasilkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kausalitas. Menurut Sugiyono (2015:56) kausalitas merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Tujuan dari analisis kausalitas ini adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana yang menjadi variabel yang dipengaruhi.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada dan mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Dalam

penelitian ini mencoba memaparkan data-data tentang budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri yang berjumlah 250 orang.

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2010:120), besar kecilnya sampel yang diambil dalam penelitian, biasanya ditentukan atas pertimbangan waktu, tenaga dan biaya yang ditanggung oleh peneliti. Karena alasan itulah besar kecilnya sampel penelitian itu berbeda-beda. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih

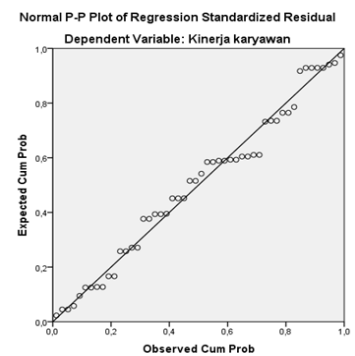
baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Karena populasi berjumlah 250 orang, maka peneliti mengambil sampel 20% dari populasi yaitu sebanyak 50 karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah teknik sampling insidental. Menurut Sujarweni (2014:71) sampling insidental merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Normalis

Menurut Ghozali (2011:116) Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual

memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *normal probability plot* di tunjukan pada Gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1

Grafik normal *probability plot*

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

B. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Priyatno (2013:60) mengemukakan bahwa untuk mendeteksi ada tidaknya gejala

multikolinearitas dengan cara melihat nilai *Tolerance Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *tolerance* > 10% (0,10) dan nilai VIF < 10, maka tidak ada multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 10% (0,10) dan nilai VIF > 10, maka ada multikolinearitas.

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji
Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	,507	1,973
Disiplin kerja	,542	1,845
Kompensasi	,841	1,189

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer
yang diolah, 2018

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,507 ; 0,542 ; 0,841 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,973 ; 1,845 ; 1,189 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

C. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mengetahui adanya autokorelasi dengan menghitung nilai Durbin Watson (DW). Untuk mengetahui model regresi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai *Durbin-Watson* berada antara dU s.d 4-dU, dimana ditentukan berdasarkan tabel *Durbin-Watson*. Kriteria pengujian

adalah jika $du < d < 4 - du$, maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif. Perhitungan tersebut ditunjukkan pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,870 ^a	,756	,741	1,68944	1,831

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 nilai DW diperoleh sebesar 1,831, sedangkan nilai D_u tabelnya untuk taraf $\alpha=5\%$ dengan $n=50$ dan $k=3$ adalah sebesar $d_u = 1,679$, sehingga $4 - D_u = 4 - 1,679 = 2,321$ yang menunjukkan $1,679 < 1,831 < 2,321$, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan pengganggu pada periode t dengan kasalahan

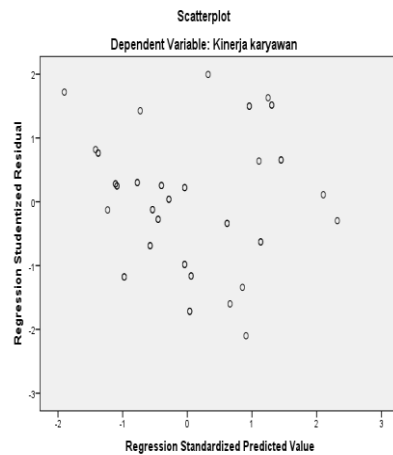
pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya)

D. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan. Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji

heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Gambar 4.2
Grafik *Scaterplots*

Berdasarkan gambar 4.2 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Distribution Centre PT Paragon Technology And Innovation Kediri.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan
Distribution Centre PT
Paragon Technology And
Innovation Kediri dianjurkan
untuk terus mempertahankan
budaya organisasi, disiplin kerja
dan kompensasi yang sudah
berjalan dan bahkan harus
ditingkatkan lagi menjadi lebih
baik agar kinerja karyawan
meningkat dan tujuan perusahaan
tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan dari hasil
penelitian ini, diketahui bahwa
masih ada pengaruh lain diluar
variabel yang ada dalam
penelitian ini. Maka untuk peneliti
selanjutnya dapat melakukan
penelitian tentang kinerja
karyawan dengan menambah
jumlah variabel penelitian dan
memasukkan faktor-faktor lain
yang dapat mempengaruhi kinerja
karyawan yang belum ada dalam
penelitian ini agar hasil penelitian
dapat lebih maksimal seperti
beban kerja, program
kesejahteraan dan lain sebagainya.
Dan peneliti selanjutnya
sebaiknya menggunakan teknik
statistik yang dapat
menyempurnakan hasil penelitian

ini, misalnya dengan
menggunakan diskriminan
ataupun teknik logit untuk
mengetahui kemungkinan-
kemungkinan yang bisa dijadikan
referensi dalam penelitian
selanjutnya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*.

Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*.
Bandung: CV Pustaka Setia.