



Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo

Syaifullah

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail: syaifullah@puterabatam.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan pekerjaan (rasio, selera, dan inisiasi). Semua potensi sumber daya manusia adalah pengaruh pada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Di perusahaan PT. Centric Powerindo ada masalah pengawasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Perumusan masalah dalam penelitian ini menjelaskan apakah dampak ketenagakerjaan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Centric Powerindo Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo. Hipotesis penelitian ini adalah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan pengawasan kerja dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (diterima H1), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (diterima H1), dan pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai $F 6,889 > 2,69$ F tabel

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Human resources are the only resources that have sense of feelings, desires, skills, knowledge, drive, power, and work (ratio, taste, and initiation). All human resource potential is the influence on organizational efforts in achieving goals. In the company of PT. Centric Powerindo there is a problem of work supervision and work discipline on employee performance. The formulation of the problem in this study explains whether employment impact on employee performance, work discipline affect employee performance and how supervision and work discipline affect together to the performance of employees at PT. Centric Powerindo Batam. This study aims to determine the supervision and work discipline affect together on the performance of employees at PT. Centric Powerindo. The hypothesis of this research is work supervision has a positive and significant influence on performance, work discipline has a positive and significant influence on performance, and work supervision and work discipline partially have a positive and significant influence on performance. This research uses data collecting technique through questionnaire. The method of analysis used in this research is multiple linear regression. Based on the test results, it can be seen that the control has positive and significant effect on the performance (H1 accepted), work discipline has positive and significant effect on the performance (H1 accepted), and supervision and work discipline partially have positive and significant influence on employee performance). This is evidenced by the significant value of $0.002 < 0.05$ and the F value of $6.889 > 2.69$ F table

Keywords: *Work Supervision, Work Discipline, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Konsep manajemen kinerja merupakan salah satu perkembangan yang penting dalam lingkup manajemen. Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi : (1) sasaran yang dicapai ; (2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan (3) efektifitas kerja.

Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengomunikasikan sasaran dan mendepankan nilai-nilai organisasi. Seperti yang terjadi di PT Centric Powerindo hal kinerja masalah kerja yang terjadi diawali kurangnya kinerja sehingga terjadinya hasil kualitas kerja yang tidak maksimal dan target pekerjaan yang telah ditentukan tidak tercapai.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pekerjaan di PT Centric Powerindo dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Seperti yang terjadi di PT Centric Powerindo dalam hal pengawasan masalah kerja yang terjadi kurangnya pengawasan sehingga terjadinya pekerjaan dalam suatu proyek yang tidak maksimal dan target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan. Dalam proses pekerjaan PT Pan dan PT BIP perlunya pengawasan terhadap pekerjaan yang didapatkannya supaya kualitas pekerjaannya pun baik, tetapi di PT Centric pengawas lapangan hanya satu orang yang mengatur kedua pekerjaan tersebut, jadi waktu / target pekerjaan tidak sesuai dan kualitasnya juga tidak begitu baik.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Seperti yang terjadi di PT Centric Powerindo dalam hal disiplin masalah kerja yang terjadi kurangnya disiplin sehingga terjadinya pekerjaan dalam suatu proyek yang tidak maksimal.

PT. Centric Powerindo atau disingkat dengan Centric merupakan perusahaan yang bergerak di bidang general supplier, mechanical, dan electrical contractor.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Centric Powerindo

Bulan						
Jan 17	Feb 17	Mar 17	Apr 17	Mei 17	Jun 17	Total
365Jt	325Jt	405Jt	290Jt	348Jt	293Jt	2.026M

Data dari tabel diatas terdapat dari hasil proyek dan produktivitas panel pada PT.Centric masih tidak stabil terlihat dari Bulan Januari sampai Juni 2017, Faktor yang mempengaruhi Kinerja tersebut adalah Hasil kerajinan para karyawan, jumlah kehadiran, dan jumlah permintaan konsumen, sehingga Kinerja PT. Centric Powerindo mengalami sedikit penurunan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CENTRIC POWERINDO.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen kinerja adalah sebuah proses menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang (Dharma, 2013, p. 25). Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Amir, 2015, p. 5). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi plening atau organisas (Mahsun, 2014, p. 25). Pengertian kinerja (performance) yaitu menggambarkan tentang tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan demi mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu

organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur apabila individu atau sekelompok karyawan sudah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Karenanya, tanpa adanya tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012, p. 95).

Berdasarkan pengertian – pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja dapat menetapkan apa yang harus dicapai, tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi. E.Kast dan Rosenzweig: pengawasan adalah tahap proses manajerial mengenai pemeliharaan kegiatan organisasi dalam batas-batas yang diizinkan yang diukur dari harapan-harapan Terry: pengawasan dapat di definisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai rencana yaitu sesuai selaras dengan dengan standar. Handoko: pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai Hadibroto mengatakan pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi atau kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah di tetapkannya. Brantas: pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah di tetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Dari kesimpulan beberapa para ahli diatas dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya di lakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang

dikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan. Sedangkan istilah pengendalian merupakan sarapan dari istilah dalam bahasa inggris control. Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti “Pengikut” atau “Pengaut”, “Pengajaran”, “Latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang di lakukan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Indah Puji Hartatik, 2014, p. 182). Di dalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di tetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dengan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang di kemukakan oleh Riva’I (2004) dalam (Indah Puji Hartatik, 2014, p. 183). Nawawi (1998) dalam (Indah Puji Hartatik, 2014, p. 183) yang menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran- pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari Nawawi. Sedangkan, Hasibuan (2003) dalam (Indah Puji Hartatik, 2014, p. 184) Menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi,

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota populasi yang ada, yaitu sebanyak 102 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus (census sampling). Penelitian dilaksanakan di PT. Centric Powerindo Kota Batam. Data hasil penyebaran kuesioner dianalisa menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan data penelitian, selain itu juga dinalisis menggunakan software SPSS 21. Analisa yang dilakukan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan regresi linear berganda. Analisa ini dipilih untuk melihat atribut – atribut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Dari hasil penyebaran kuisioner dapat dideskripsikan bahwa rentang usia karyawan PT CENTRIC POWERINDO adalah sebanyak 72,5 % pada usia 18 – 25 tahun, 22,5 % pada usia 26-35 tahun, dan 4,9 % pada usia >35 tahun.

Untuk Jenis pekerjaan sebanyak 83,3 % adalah pekerja lapangan, dan 16,7 % adalah pekerja kantor. Sedangkan untuk masa kerja karyawan sebanyak 44,1 % telah bekerja selama 4-5 tahun, sebanyak 30,4 % selama 1-3 tahun, 23,5 % selama > 6 tahun. Untuk tingkat pendidikan sebanyak 87,3 % lulusan SMA/SMK, sebanyak 9,8 % lulusan SMP, 2 % lulusan Diploma dan 1 % lulusan SD.

2. Analisa data

a) Uji Validitas dan Reliabilitias

Berdasarkan semua pertanyaan dalam setiap variabel memiliki nilai corrected itemcorrelation (Rhitung), lebih besar dari Rtabel, maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Dari hasil uji

validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terdapat variabel Pengawasan memiliki koefisien item corrected –total correlation > 0,1946 (angka indeks validitas), dan memiliki r hitung > 3 sehingga semua pertanyaan pada variabel pengawasan tersebut dinyatakan valid.

Begitu juga Pengujian reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha besar 0.6 atau lebih. Apabila nilai Alpha Cronbach < 0.6 maka menyatakan instrumen yang digunakan tidak reliable. Dari hasil uji reliabilitas nilai Alpha Cronbach variable pengawasan sebesar 0,763, variable Displin sebesar 0,738, variable Kinerja sebesar 0,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan adalah reliable.

b) Uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil output SPSS 21 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym.Sig.2-tailed) sebesar 0,881. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal. Nilai probabilitas atau taraf signifikansi masing-masing variabel nilai 1.000 sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan residualnya menghasilkan nilai yang lebih besar dari alpha. Untuk hasil uji multikolinearitas nilai VIF pengawasan dan disiplin sebesar 1.003. Maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coeffi cients	Standardize d Coefficien	t	Sig.
1	(Constant)	10.219		3.827	.000
	PENGAWASA	.124	.190	2.013	.005
	DISIPLIN	.166	.283	2.997	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pengawasan Kerja

X2 = Displin Kerja

1. Konstanta (a) sebesar 10.219, maka jika variabel bebas pengawasan kerja dan disiplin kerja dianggap konstanta, maka variabel terikat kinerja karyawan sebesar 10.21,.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,124 menyatakan bahwa jika setiap penambahan satu poin atau 1%, pengawasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,124 atau 12,4%
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,166 menyatakan bahwa jika setiap penambahan satu poin atau 1%, maka disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,166 atau 16,6%

d) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.350 ^a	.122	.104	2.1136	1.261

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari data diatas menunjukkan nilai korelasi (R²) sebesar 0,122 atau 12,2%, hal ini menunjukkan bahwa bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kinerja dengan pengawasan dan disiplin kerja sebesar 12,2%, sedangkan sisanya 87,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti n ini.

e) Uji T

Tabel 4.Hasil Uji t (Coefficientsa)

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	(Constant)	10.219	2.670		3.827	.000
1	(PENGAWASAN)	.124	.062	.190	2.013	.005
	DISIPLIN	.166	.055	.283	2.997	.003

Dependent Variable: KINERJA

Untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat dilihat dari tabel diatas bawah variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel pengawasan adalah 2.013. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel pengawasan sebesar 0,005 lebih kecil dari α 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2.013 lebih besar dari nilai t tabel 1,983. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat dilihat dari tabel diatas bawah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel Disiplin kerja adalah 2.997. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel

pengawasan sebesar 0,003 lebih kecil dari α 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2.997 lebih besar dari nilai t table 1,983. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

f) Uji F

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 21 menunjukkan variabel independen (X) yaitu pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.39 dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVAa

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61.552	2	30.776	6.889	.002 ^b
Residual	442.291	99	4.468		
Total	503.843	101			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PENGAWASAN

Untuk hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat dilihat dari tabel atas bahwa variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dikatakan pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikan dari variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 6.889 lebih besar dari nilai F tabel 2,69. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

D. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 2,013 dengan nilai signifikan 0,005 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,013 (lebih besar dari t tabel 0,1946). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,146 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,997 (lebih besar dari nilai t 0,1946). Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,002 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai F hitung sebesar 6,889 (lebih besar dari nilai F tabel 2,69). Sementara untuk hasil analisis determinasi atau koefisien determinasi diperoleh hasil perhitungan nilai R square sebesar 0,122 atau sebesar 12.2%. Variabilitas nilai kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan disiplin kerja sebesar 12.2% sedangkan sisanya 87.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. SARAN

Adapun saran maupun masukan yang dapat penulis berikan demi kemajuan dan perkembangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Penulis memahami kekurangan dan kelemahan penelitian ini , maka untuk selanjutnya lakukan penambahan variable bebas seperti efektivitas, kepuasan kerja dan motivasi dari hasil penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dharma, S. (2013). Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2012). Manajemen Kepemimpinan. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, T. (2015). Pengantar Manajemen 3 in 1. Yogyakarta: Mediatara.
- Firdaus Sianipar. (2013). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT KARYA AGUNG PALEMBANG, 2, 1–118.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 -6/E. Semarang: Universitas Ponegoro.
- Indah Puji Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Kusumawaty, E. (2013). Dr. H. Meyzi Heriyanto, S.Sos, M.si (, 1–16.
- Lestari, L. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Mahsun, M. (2014). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Moheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Palandeng3, E. M. R. S. O. S. N. I. D. (2015). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada pt. pertamina (persero) unit pemasaran vii, terminal bbm bitung, 3(3), 650–661.
- Priyono, MarZuki, & Soesatyo, Y. (2015). Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On , CV Eastern Star Home In Surabaya). Journal of Global Economics, Management and Business Research, 5(3), 212–220.
- Sanusi, A. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiadi, R. U., & Setiadi, P. B. (2016). The effect of compensation and work motivation on employee performance at semen indonesia limited company, 4(3), 64–85.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Wibowo. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian (kedua)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (keempat)*. Jakarta: Rajawali Pers.