

PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS MANAJEMEN ANGKASA RUMAH MAKAN RATA-RATA)

Edi Subarkah^a, Rinawati Zailani^b

^{ab} Pendidikan Luar Sekolah, rinawati.zailani@gmail.com, STIKIP Catur Sakti Yogyakarta

ABSTRACT

The study was conducted to determine the effect of supervision on the work discipline of Rumah Makan Rata-Rata Angkasa Management. The research method used is quantitative methods and data collection techniques using questionnaire techniques. The population in this study were all employees of Rumah Makan Rata-Rata Angkasa Management with an average of 50 people. The data processing analysis method uses validity test, reliability test, simple linear regression test, classical assumption test, and coefficient of determination test. The results showed that the supervision variable (variable X) had a positive and significant effect on employee work discipline (variable Y) in the management of Rumah Makan Rata-Rata Angkasa Management. This is based on the results of the correlation coefficient test of 0.392 with sufficient interpretation, simple linear regression of $Y = 24.655 + 0.435X$ with a coefficient of determination of 15.4% and a significance level of 8.714. The supervisory variable can have a positive influence on employee work discipline, so the results of the study show that there is a supervisory effect on the work discipline of the Rumah Makan Rata-Rata Angkasa Management.

Keywords: supervision, dicipline, management

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja Karyawan Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata. Metode penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata sebanyak 50 orang. Metode analisis pengolahan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (variabel Y) pada Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata. Hal ini berdasarkan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,392 dengan interpretasi cukup, regresi linier sederhana sebesar $Y = 24,655 + 0,435X$ dengan koefisien determinasi sebesar 15,4% serta tingkat signifikansinya sebesar 8,714. Variabel pengawasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, maka hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata.

Kata Kunci: pengawasan, disiplin kerja, manajemen

1. PENDAHULUAN

Persaingan pada dunia bisnis pada masa pandemi covid-19 semakin meningkat, terutama pada bisnis kuliner. Saat ini banyak usaha rumah makan yang tutup karena tidak mampu menghadapi persaingan, maka cenderung mengalami nasib yang tidak baik karena tidak dapat mengikuti perkembangan dunia usaha pada masa pandemi covid-19. Setiap usaha rumah makan harus berusaha untuk memanfaatkan potensi yang ada serta mengelola sumber daya manusia dan faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. bagi karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan menurut (Sastrohadwiryo,2003). Keterkaitan antara kerja dengan pengawasan kerja di jelaskan oleh Siagian (2007 : 94) yang menyatakan “ salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan

merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manager atau pimpinan dalam aktivitas pengawasannya secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak”.

Permasalahan yang sering terjadi pada usaha rumah makan berkaitan dengan disiplin kerja, faktor yang mempengaruhinya seperti pengawasan kerja tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar. Adanya karyawan yang masuk dan keluar tidak sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, karyawan yang keluar kantor saat jam kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sebagainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu penerapan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu cara pemimpin untuk mempersatukan sumber daya dan mengatur orang-orang dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pengertian pengawasan menurut Sondang P. Siagian (2006:107) menjelaskan bahwa “ pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah proses memastikan bahwa semua yang dijalankan telah sesuai dengan acuan yang sudah direncanakan. Fungsi manajemen pengawasan juga disebut dengan fungsi pengendalian atau controlling.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengawasan Kerja

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin diperlukan di setiap organisasi. Salah satu fungsi manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan yaitu dengan melakukan pengawasan.

Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Raharjo, 2011).

Suatu perusahaan atau organisasi pastinya terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manager, pengawasan memiliki tujuan yang jelas untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Simbolon, 2004). Menurut Silalahi (2005), tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- b. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
- c. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- d. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
- e. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Kontrol organisasi dapat dilakukan sebelum dan sesudah terjadi kegiatan. Kontrol yang dilakukan sebelum terjadi penyimpangan bersifat mencegah (*preventif control*), sedangkan kontrol sesudah terjadi penyimpangan disebut represif atau tindakan yang diambil untuk menindak pelanggaran (*repressive control*). Menurut Siagian (2007), pengawasan bertujuan mencegah terjadinya kesalahan dalam operasional atau rancana, sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektifitas. Objek pengawasan dapat diketahui kinerjanya, jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera.

Melakukan perbaikan kualitas organisasi atau perusahaan perlu dilakukan pengawasan terhadap seluruh tindakan dan akibat dari proses perbaikan tersebut. Melalui pengawasan dapat diketahui penyimpangan yang terjadi secara dini. Jika kekurangan dan kesalahan diketahui lebih awal maka dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan dengan cepat. Sule, dkk., (2005), mengemukakan bahwa fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi tercapai. Fungsi lain dari pengawasan menurut Simbolon (2004), yaitu:

- a. Mempertebal rasa dan tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009). Menurut Wursanto (2011), disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan adanya suatu kesadaran bukan adanya unsur paksaan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan pekerja yang baik. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan merupakan penyebab tindakan *indisipliner*. Menurut Moekijat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

a. *Self imposed discipline*

Disiplin yang berasal dari diri seseorang merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan suatu dorongan pada dirinya sendiri, artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan yang sesuai dengan keinginan kelompok.

b. *Command discipline*

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang *ekstrem command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

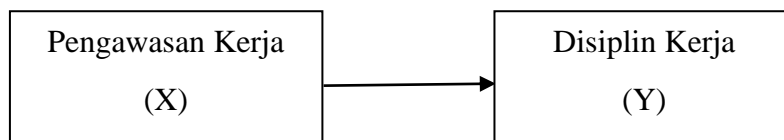
Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja menurut yaitu: 1) disiplin preventif, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, 2) disiplin korektif, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran yang lebih lanjut, 3) aturan kompor panas, tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas, 4) disiplin progresif, memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.3. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan untuk mencapai tujuan. Disiplin ditegakan melalui pelaksanaan pengawasan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan.

Menurut Hasibuan (2009), salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah pengawasan melekat (*waskat*). Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. *Waskat* efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.

Penelitian – penelitian terdahulu Alni (2016), Sari (2011), Dzikra (2021), menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasar hasil penelitian tersebut, peneliti ingin menguji kembali pengaruh pengawasan terhadap kinerja saat masa pandemi, sehingga disusun hipotesis: **“Pengaruh kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja”**



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan selama dua bulan, dengan lokasi penelitian di Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat 20 butir pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan dalam angket adalah skala likert. Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Pemberian skor menggunakan skala likert dengan lima skala.

Uji validitas dilakukan dengan *SPSS 25.0 for windows*. Didasarkan bahwa responden peneliti ini adalah seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 50 orang responden, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Berdasarkan analisis validitas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan menunjukkan seluruh pernyataan pada variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja valid. Analisis reliabilitas menunjukkan hasil yang cukup baik dilihat dari nilai Cronbach's Alpha untuk Pengawasan Kerja 0.760, dan Disiplin Kerja 0.795. Dengan demikian variabel pengawasan kerja dan variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel. Uji normalitas menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari hasil penghitungan menunjukkan data normal dan bisa digunakan. Berdasarkan olah *SPSS 25.0 for window* diperoleh f_{hitung} *deviation from linearity* 1,957 sedangkan f_{tabel} diperoleh 4,3 untuk taraf kesalahan 5%, sehingga f_{hitung} dari *deviation from linearity* lebih kecil dari f_{tabel} ($1,957 < 4,3$) dengan demikian dapat disimpulkan data yang digunakan linear. Pengujian heteroskedastisitas dinyatakan lulus dan data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005, berarti signifikansi lebih kecil dari kriteria signifikansi 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria. Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 24.655 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,435. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24.655 + 0,435X$$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 24.655. Nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat pengawasan nilainya nol, maka disiplin kerja memiliki nilai 24.655. Selanjutnya nilai positif (0,435) yang terdapat pada koefisien regresi variabel pengawasan kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel pengawasan kerja dengan variabel disiplin kerja adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel pengawasan akan menyebabkan kenaikan disiplin kerja sebesar 0,435. Dari analisa diketahui bahwa responden sebanyak 50 dihasilkan nilai kolerasi sebesar 0,392. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel Pengawasan (X) dengan variabel disiplin kerja (Y) mempunyai hubungan yang cukup karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0,392. Dari hasil perhitungan disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 15,4% dan selebihnya yang 84.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja yang dilakukan menjamin semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Organisasi yang maju menumbuhkan perilaku disiplin pada karyawannya. Kedisiplinan perlu diimbangi dengan kemampuan dan ketrampilan anggota organisasi atau perusahaan. Semakin baik dan tinggi tingkat kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Semakin baik tingkat pengawasan karyawan maka disiplin kerja perusahaan juga akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dalam pelaksanaan pengawasan, dibutuhkan beberapa fase. Menurut Manulang (2012), untuk mempermudah proses pelaksanaan pengawasan terdapat beberapa fase sebagai berikut:

a. Menetapkan Alat Pengukur (*Standart*)

Bila kita hendak mengukur atau menilai pelaksanaan pekerjaan bawahan, kita harus mempunyai alat penilai atau standar. Alat ini harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum bawahan melaksanakan

pekerjaan dan bawahan perlu mengetahui alat pengukur yang dipergunakan oleh atasan untuk menilai pekerjaannya. Alat penilai pekerjaan bagi bawahan pada umumnya terdapat pada rencana secara keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Alat penilaian diketahui oleh bawahan maka alat penilaian harus dijelaskan terlebih dahulu kepada bawahan, maka para bawahan mengetahui tujuan yang harus dicapainya dengan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai maksud yang sama yakni bawahan mampu memahami standar yang dipergunakan oleh atasannya, sehingga standar tersebut dapat dikembangkan atas suatu dasar kesepakatan bersama.

b. Mengadakan Penilaian (*Evaluate*)

Proses pengawasan diperlukan tindakan penilaian, penilaian untuk membandingkan hasil pekerjaan bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, dan cara memperoleh atau mengetahui hasil pekerjaan bawahan dengan baik.

c. Mengadakan Tindakan Perbaikan (*Corrective Action*)

Fase terakhir dilaksanakan bila fase sebelumnya dapat dipastikan terjadi penyimpangan. Tindakan perbaikan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan sesungguhnya dengan rencana yang telah ditentukan. Melaksanakan tindakan perbaikan, maka yang harus kita analisa adalah penyebab terjadinya penyimpangan tersebut. Pimpinan sudah mengetahui apa yang menjadi faktor penyebabnya maka akan diambil tindakan perbaikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 0,154 atau 15,4 % sedangkan sisanya 84,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu dapat menambah variabel lain dan menambah jumlah sampel dalam penelitian guna mendapatkan hasil yang lebih valid dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alni, L.A. 2016. *Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Arina Multi Karya Devisi Nestle Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Dzikra, F.M. 2021. *Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru*. Vol 12, No 1 (*Riau Economics and Business Review*)
- Ghozali, I.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Undip.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Rahardjo, A. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruweda, Burhanudin, Hafis E.H. 2021. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara*. (<https://journal.unismuh.ac.id>, diunduh Februari 2021).
- Sari, D.P. 2011. *Pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sastrohadwiryono, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. 2005. *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Simbolon, M.M. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sudarsono, dan Edilius. 2002. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Trisnawati, E. dan Saefullah, K. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wursanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.