
Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan

Irma Hariyanti Siregar, ST, M.M
Politeknik Ganesha Medan
irmapolgan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan sehingga dapat dilakukan analisa dan evaluasi untuk mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode total sampling yakni mengambil seluruh karyawan Politeknik Ganesha Medan yang berjumlah 36 orang. Pengujian Hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi pada Tabel 8 pengawasan secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($-1,189 < 2,03913$) dan nilai sig.t $>$ dari α 5 % ($0,244 > 0,05$).

Kata Kunci: Pengawasan, Kinerja, Regresi Linier

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. **Pertama**, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. **Kedua**, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling

berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian terjuan organisasi dan perencanaan strategis. **Ketiga**, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. **Keempat**, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan–tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan. Di Politeknik Ganesha Medan Pengawasan dilakukan langsung oleh pimpinan masing-masing bidang yaitu Pembantu Direktur I, II dan III.

Penelitian yang dilakukan oleh [3] Budi Prasetiawati (KINDAI Volume 11 Nomor 1, Januari– Maret 2015) yang berjudul **Pengaruh perencanaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten Tanah Bumbu/2015** menunjukkan bahwa Perencanaan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dishub-kominfo Kab. Tanah Bumbu. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi X1 (perencanaan) dan X2 (pengawasan) sebesar 28,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hipotesis yang menyatakan bahwa perencanaan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti.

Penelitian yang dilakukan oleh [4] Mirsa Lukas dkk (Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1921 –1928)/ Pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan barang milik daerah kabupaten Minahasa Utara/2017 menunjukkan bahwa Ketiga variabel bebas (pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari uji t disimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari uji t diperoleh bahwa signifikansi p-value = $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Politeknik Ganesha Medan yang disingkat dengan POLGAN, merupakan Institusi pendidikan vokasi yang dinaungi oleh Badan Penyelenggara yaitu Yayasan Ganesha Nusantara Medan yang diketuai oleh H. Heri Pranoto, ST. Dengan SK Mendiknas RI.No.48/D/0/2002 dan menyelenggarakan 3 Prodi D-III yaitu : Akuntansi, Manajemen Informatika dan Teknik Informatika.

II. LITERATURE REVIEW

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut para ahli :

Menurut Mangkunagara (2002 : 22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberika.

Menurut Sinambela, dkk (2011 : 136) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Robin (1994 : 237-238) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2. Pengertian Penilaian Kinerja :

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian yang meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif baik yang menyangkut keunggulan maupun kelemahan dari kinerja karyawan sebagai individu atau kelompok (tim) terhadap pekerjaannya yang relevan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi selama periode waktu tertentu, yang dilakukan secara sistematis dan berkala (periodik) oleh penyelia, manajer, pusat penilaian, maupun departemen sumber daya manusia.

3. Pengertian Pengawasan

Handoko (2013 : 358) Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan–tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat diatas, pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan.

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi.

Teknik-teknik pengawasan menurut Sondang Siagian (2008 : 139-140) menjelaskan bahwa, “pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua teknik yaitu pengawasan langsung (*direct control*) dan pengawasan tidak langsung (*indirect control*)”.

1. Pengawasan Langsung (*Direct Control*)

Yang dimaksud dengan pengawasan langsung yaitu apabila pimpinan organisasi melakukan langsung sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk : inspeksi langsung, *on-the-spot observation* (pengamatan langsung), dan *on-the-spot report* (melaporkan langsung).

Menurut Siagian, (2008 : 112), “Pengawasan langsung yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan langsung datang dan memeriksa kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahan”. Sistem ini disebut pula sebagai “*built of control*”.

2. Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*)

Yang dimaksud dengan pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang tidak langsung dilakukan oleh pimpinan tetapi melalui perantara seperti laporan. Laporan tersebut dapat berbentuk secara lisan maupun tertulis. Menurut Siagian (2008:112), “Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan dari jarak jauh yang dilakukan oleh pimpinan organisasi melalui laporan-laporan yang diterimanya dari bawahan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasilnya serta segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan, termasuk di dalamnya mengenai perilaku para pegawai”.

3. Hubungan Pengawasan dengan Kinerja

Hubungan pengawasan dan kinerja menurut penelitian yang dilakukan oleh Budi Prasetiawati (KINDAI Volume 11) berjudul Pengaruh perencanaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten Tanah Bumbu/2015, dan penelitian yang dilakukan oleh Mirsa Likas dkk (Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2) berjudul Pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan barang milik daerah kabupaten Minahasa Utara/2017 bahwa pengawasan berhubungan erat dengan kinerja. Pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

III. RESEARCH QUESTIONS

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

Bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan.

IV. METHOD

Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008:116) [8]. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit (< 100) maka penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling yakni mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian sehingga diperoleh 36 sampel penelitian (karyawan POLGAN yang berjumlah 36 orang).

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (interview) dilakukan langsung kepada karyawan POLGAN.
2. Daftar Pertanyaan (kuisisioner) yang diberikan langsung kepada karyawan POLGAN.
3. Studi dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh dari bagian personalia POLGAN.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari wawancara (interview) dan daftar pertanyaan (kuisisioner)
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi dokumentasi.

Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Y, sebagai variabel bebas (independent variabel) adalah pengawasan (X)

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria Robbins (2006:206)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu dalam bekerja 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Interval Interval Interval Interval Interval Interval
Pengawasan (X)	Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai (T Hani Handoko 2013:358)	1. Prosedur 2. Standar 3. Ketelitian 4. Pengukuran Pekerjaan 5. Perbaikan	Interval Interval Interval Interval Interval

Sumber : Robbins (2006); Hasibuan Malayu S.P (2013); Hasibuan (2005); T Hani Handoko (2013); Wibowo (2010); diolah oleh peneliti (2018)

V. DISCUSSION

1. Uji Validitas

Sebelum kuisioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Pengawasan (X)

No	Instrumen Variabel (X3)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Setiap pekerjaan harus memiliki prosedur yang dapat menjadi panduan pelaksanaan pekerjaan	0,716	0,3291	Valid
2	Saya selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam bekerja	0,634		Valid
3	Pekerjaan karyawan menjadi lebih terarah dengan adanya penetapan standar dari perusahaan	0,593		Valid
4	Diperlukan standar untuk mengukur tingkat kinerja karyawan	0,624		Valid
5	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	0,580		Valid

6	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan	0,605		Valid
7	Karyawan seharusnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan	0,600		Valid
8	Apabila karyawan melakukan penyimpangan maka harus segera memperbaikinya	0,621		Valid
9	Pimpinan sering membantu karyawan dalam memperbaiki penyimpangan/kesalahan	0,670		Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

No	Instrumen Variabel (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0,612	0,3291	Valid
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	0,540		Valid
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	0,612	0,3291	Valid
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	0,746		Valid
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi	0,671		Valid
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0,486		Valid
7	Saya selalu mengambil langkah-langkah yang efektif dalam malakukan tugas saya	0,524		Valid
8	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,527		Valid
9	Saya dapat melakukan pekerjaan rutin saya sendiri tanpa bantuan dari rekan kerja saya	0,548		Valid

10	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	0,441		Valid
----	--	-------	--	-------

Sumber : Data primer yang telah diolah

1. Uji Reliabilitas

Sebagaimana makna reliabilitas (dapat dipercaya atau dapat diandalkan), maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis pengukuran koefisien Alpha (scale). Hasil dan teknik pengukuran koefisien Alpha dalam pengujian reliabilitas ini selanjutnya di konsultasikan dengan tabel reliabilitas dengan taraf signifikan 5 % dan n sebanyak 36 orang maka dapat dikatakan koefisien sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X	0,803	Reliabel
Y	0,769	Reliabel

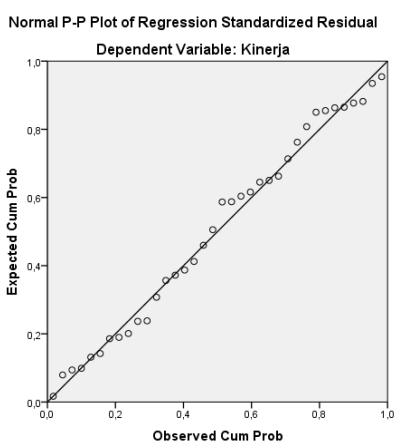
Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan nilai reliabilitas instrumen ternyata hasilnya cukup meyakinkan dimana nilai koefisien alpha lebih besar dari r tabel (0,329) artinya bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maka semua instrumen memenuhi syarat reliabilitas, hal ini berarti hasil pengukuran dari item persyaratan untuk penelitian ini relatif stabil.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Pada pengujian ini, akan dilakukan hanya dengan pengujian grafis atau kurva untuk melihat apakah residualnya tersebar secara normal atau tidak.



Gambar 2. Uji Normalitas Plot

Pada Uji Normalitas (Uji Kolmogorov - Smimov) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73583288
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,081
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,553
Asymp. Sig. (2-tailed)		,920

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hipotesisnya adalah

Ho : data berdistribusi normal, jika probabilitasnya (nilai sig) > 0,005

Ha : data tidak berdistribusi normal, jika probabilitasnya (nilai sig) < 0,005

Keputusan :

Pada tabel diatas nilai sig adalah 0,920 lebih besar dari 0,05 (0,920 > 0,05) sehingga Ho diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi yang erat antar variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi.

Keberadaan multikolonieritas dapat dilihat apabila nilai VIP < 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya yang > 0,1 dan sebaliknya [9]. Hasil perhitungan nilai VIP atau toleransi yang digunakan untuk regresi yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini.

Jika nilai tolerance lebih besar > 0,1 maka artiya tidak terjadi multikolonieritas

Jika nilai VIP lebih kecil < 10,0 maka artiya tidak terjadi multikolonieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandarized Coeficients		Standarized Coeficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant) Pengawasan	-,195	,164	-,205	- 1,189	,244	,370	2,702

a. Dependent Variabel : Kinerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa :

1. Nilai Tolerance variabel pengawasan lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai VIF variabel pengawasan lebih kecil dari < 10.0 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak mengganggu hasil regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Pengawasan	,002	,088	-,354	1.532	,136

a. Dependent Variabel : Kinerja

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi Heterokedastisitas
- Jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. variabel pengawasan lebih besar $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Parsial (Uji t)

Dalam melakukan pengujian hipotesis ini, digunakan uji t. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri variabel pengawasan (X), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant) Pengawasan	-,195	,164	-,205	-1,189	,244

a. Dependent Variabel : Kinerja

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025 : 36-4-1) = t (0,025 : 31) = 2,03913$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil analisis regresi variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t \text{ hitung}$ sebesar $-1,189$ lebih kecil daripada $t \text{ tabel}$ sebesar $2,03913$ dan nilai $\text{sig.t} = 0,244$ lebih besar dari $\alpha = 5 \%$ ($0,244 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan (Y).

VI. CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan dengan nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-1,189 < 2,03913$) dan nilai $\text{sig.t} >$ dari $\alpha 5 \%$ ($0,244 > 0,05$).

References

- B. Prasetiawati, "Pengaruh Percanaab dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu," *KINDAI*, vol. 11, 2015.
- I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- M. Lukas, "Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Negara Kabupaten Minahasa Utara," *EMBA*, vol. 5, pp. 1921-1928, 2017.
- P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2017.
- P. Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

S. P. Robin, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2018.

S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017.

T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 2017.