

# Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT. Kalfaz Sadhara

**\*Muhammad Chaerul Rizky**

Universitas Pembangunan Pancabudi  
Medan, Indonesia

[mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 03/10/2022

Diterima : 21/10/2022

Dipublikasi : 21/10/2022

## ABSTRAK

Pandemi covid-19 merupakan tantangan bagaimana kita menyikapinya dalam melaksanakan kegiatan diberbagai aspek. Permasalahan itu muncul dan memaksa semua lini masyarakat untuk dapat berinovasi dan memanfaatkan teknologi yang ada terutama teknologi informasi dan komunikasi. Penggunaan teknologi oleh manusia dalam membantu menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang menjadi keharusan dalam kehidupan. Perkembangan teknologi ini juga harus diikuti dengan perkembangan pada Sumber Daya Manusia (SDM). Fleksibilitas merupakan keunggulan kompetisi yang penting bagi perusahaan. Perusahaan yang memperbolehkan karyawan untuk bekerja di mana pun dan kapan pun sesuai kebutuhan karyawan, diprediksi akan memetik keuntungan di masa depan. Kemampuan sebuah perusahaan untuk mendukung di mana dan bagaimana karyawannya bekerja, akan menjadi keunggulan kompetitif perusahaan saat merekrut dan mempertahankan karyawan. Beberapa perusahaan teknologi yang menerapkan kerja fleksibel dalam menghadapi new normal, yaitu : 1). Amazon 2). Facebook 3). Google 4). Spotify 5). Twitter. Keberadaan teknologi dan platform video conference seperti *Zoom* dan *Google Meet*, banyak membantu dalam hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan di era new normal pada PT. Kalfaz Sadhara dengan menggunakan 57 responden. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 47,762 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,9. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara maka harus ditingkatkan pula penggunaan teknologi. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,681 atau 68,1%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 68,1% variabel penggunaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara.

**Kata Kunci:** penggunaan teknologi, fleksibilitas kerja, kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Sejak diumumkan oleh pemerintah pada bulan Maret 2020 lalu, Indonesia hingga saat ini masih berjibaku melawan pandemi Covid-19. Sehingga semua elemen perlu mendorong inisiatif pembatasan sosial bukan hanya berskala besar tetapi juga lokal. Salah satu cara mencegah penyebaran Covid-19 ini adalah dengan adanya pembatasan-pembatasan dimulai dari instansi pemerintah hingga masyarakat umum dalam melaksanakan kegiatan. Adanya pandemi Covid-19 saat ini memunculkan istilah *Work From Home* (WFH) yang berarti melaksanakan kegiatan atau bekerja dari rumah. WFH bukan alasan seseorang untuk menunda pekerjaan dan tidak melaksanakan kewajibannya

Pandemi covid-19 merupakan tantangan bagaimana kita menyikapinya dalam melaksanakan kegiatan diberbagai aspek. Permasalahan itu muncul dan memaksa semua lini masyarakat untuk dapat berinovasi dan memanfaatkan teknologi yang ada terutama teknologi informasi dan komunikasi. Penggunaan teknologi oleh manusia dalam membantu menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang menjadi keharusan dalam kehidupan. Perkembangan teknologi ini juga harus diikuti dengan perkembangan pada Sumber Daya Manusia (SDM).

Teknologi informasi menjadi gaya hidup dan juga kebutuhan utama dalam mempermudah pelaksanaan kegiatan. (Kadir & Triwahyuni, 2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Sedangkan menurut (Muhammad & Putri, 2017) suatu alat yang terintegrasi berguna untuk menjaring, mengolah dan mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting di dalam perusahaan. Segala proses yang ada di perusahaan atau organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila organisasi tersebut tidak mempunyai ataupun kekurangan sumber daya manusia dalam menjalankan suatu proses yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai strategi terkait untuk mendapatkan maupun mempertahankan ketersediaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA).

Menurut (Sanusi et al., 2019) salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap organisasi maupun anggota organisasi. Pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work life balance* dari anggota organisasi (Carlson et al., 2009)

Fleksibilitas merupakan keunggulan kompetisi yang penting bagi perusahaan. Perusahaan yang memperbolehkan karyawan untuk bekerja di mana pun dan kapan pun sesuai kebutuhan karyawan, diprediksi akan memetik keuntungan di masa depan. Kemampuan sebuah perusahaan untuk mendukung di mana dan bagaimana karyawannya bekerja, akan menjadi keunggulan kompetitif perusahaan saat merekrut dan mempertahankan karyawan. Beberapa perusahaan teknologi yang menerapkan kerja fleksibel dalam menghadapi new normal, yaitu : 1). Amazon 2). Facebook 3). Google 4). Spotify 5). Twitter. Keberadaan teknologi dan platform video conference seperti *Zoom* dan *Google Meet*, banyak membantu dalam hal ini.

Pemilihan teknologi harus sesuai dengan visi dan misi perusahaan, dirumuskan dengan jelas, mengakomodasikan semua kebutuhan perusahaan, idealnya unit penggunaan teknologi ini diisi oleh SDM muda karena mereka akan mendorong inovasi,

dinamis, dan berpikiran terbuka dan peningkatan kemampuan kerja karyawan sehingga upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dan pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan. Asumsinya bila para karyawan dapat menggunakan teknologi informasi yang ada, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dikemukakan oleh (Harris et al., 2018) agar hubungan antara teknologi Informasi dengan kinerja dapat memberikan dampak yang positif, maka teknologi informasi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung. Jadi keberadaan teknologi memberikan dukungan dalam upaya untuk pencapaian kinerja secara maksimal.

## II. STUDI LITERATUR

### Penggunaan Teknologi Informasi

Teknologi merujuk pada informasi, peralatan, teknik, dan proses yang dibutuhkan untuk mengubah masukan menjadi keluaran dalam organisasi. Teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (hardware, software, useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. (Kadir & Triwahyuni, 2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru.

### Fleksibilitas Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia Fleksibilitas adalah kelenturan, keluwesan. Menurut (Carlson et al., 2009) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan perusahaan. Sedangkan menurut (Robbins, 2006), salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap organisasi maupun anggota organisasi. Untuk organisasi, pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka (Harris et al., 2018)

Menurut (Dhikron et al., 2016), *Flexible Work Arrangements*(FWA) mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadualan (*scheduling*), fleksibilitas dalam lokasi (*telehomeworking*), dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*).

### Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2016) Kinerja merupakan suatu fungsi dari sebuah motivasi dan kemampuan. Untuk bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seorang pekerja sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan, kesediaan maupun keterampilan seseorang pekerja tidak cukup bisa dibilang efektif untuk bisa mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang cukup jelas tentang yang dikerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya.

Menurut (Jepry & Mardika., 2019) Kinerja merupakan suatu hasil kerja oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan juga kesempatan.

Menurut (Engko, 2006) kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja itu sendiri. bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh seorang pekerja, dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas maupun tanggungjawab di dalam perusahaan, pekerja yang telah memiliki kinerja yang baik juga akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan untuk bisa mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

### III. METODE

#### Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang peneliti pakai yaitu penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah jenis penelitian yang secara langsung mengadakan pengamatan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penyusunan penelitian yang dibuat. Dengan metode pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu suatu jenis penelitian yang pengumpulan datanya melalui pertanyaan-pertanyaan yang berbentuk anket atau kuesioner dan hasil yang disajikan berupa angka.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kalfaz Shadara yang beralamat di Jl. Ajuen Jeumpet No. 10, Dsn. Laksamana, Gampong Ajuen Kec. Peukan Bada, Kabupaten Aceh Besar.

#### Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2014) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kalfaz Shadara yang berposisi sebagai staf dan bukan manajerial yang berjumlah 57 orang karyawan. (Sugiyono., 2017) mengatakan bahwa “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek lebih besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka diambil jumlah sampel seluruh karyawan PT Kalfaz Shadara.

#### Metode Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independen* (yang mempengaruhi) dan variabel *dependen* (yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.” Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Penggunaan teknologi yaitu proses merujuk pada proses serta metode yang mengubah input menjadi output dalam organisasi, dimana kontribusi teknologi akan memberikan kemudahan dalam proses pengelolaan berbagai informasi yang dibutuhkan karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber

daya atau pengaturan informal terkait dengan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari sebuah motivasi dan kemampuan. Untuk bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seorang pekerja sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan, kesediaan maupun keterampilan seseorang pekerja tidak cukup bisa dibilang efektif untuk bisa mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang cukup jelas tentang yang dikerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini dengan jumlah responden ( $n$ ) = 57, didapatkan nilai *degree of freedom* ( $df$ ) =  $57 - 2 = 55$ . dan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,004. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 1. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,984	5.096		1.890	.006
Penggunaan_teknologi	.871	.115	.864	9.374	.000
Fleksibilitas_kerja	.084	.149	.060	.7861	.004

##### a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

##### Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,984	5.096	
Penggunaan_teknologi	.871	.115	.864
Fleksibilitas_kerja	.084	.149	.060

Sumber Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari tabel di atas, di dapat nilai  $a = 6,984$   $b_1 = 0,871$ ,  $b_2 = 0,084$ . Maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,984 + 0,871X_1 + 0,084X_2$$

##### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  terhadap nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, namun apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Berdasarkan nilai signifikansi,

apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil Uji F variabe bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1168,65	2	523,98	47.762	.000 <sup>b</sup>
	Residual	238.90	39	12.981		
	Total	1407,55	41			

**a. Dependent Variable: Fleksibilitas kerja**  
**b. Predictors: (Constant), penggunaan teknologi**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

### Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karwan PT. Kalfaz Sadhara maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.681	.681	3.445

**a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir**  
**b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja**

Sumber Hasil Pengolahan Data

### Pembahasan

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 9,374 > t_{tabel} = 2,004$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh penggunaan teknologi terhadap peningkatan fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 47.762 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,9. Dari kedua analisi tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya dapat disimpulkan secara simultan bahwa terdapat pengaruh penggunaan teknologi terhadap peningkatan fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,681 atau 68,1%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 68,1% variabel penggunaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara.

## V. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 9,374 > t_{tabel} = 2,004$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh penggunaan teknologi terhadap peningkatan fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara

2. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 47.762 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,9. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya dapat disimpulkan secara simultan bahwa terdapat pengaruh penggunaan teknologi terhadap peningkatan fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara
3. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,681 atau 68,1%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 68,1% variabel penggunaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Kalfaz Sadhara.

## VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin berterima kasih kepada PT. Kalfaz Sadhara dan seluruh rekan karyawan.

## VII. REFERENSI

- Carlson, D. S., G., J. G., Carolina, N., & Kacmar, K. M. (2009). *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface*.
- Dhikron, Fathoni, A., & Wongso, M. M. (2016). Pengaruh Schedule Kerja Adaptasi Kerja Dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di UD. Pelangi Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Engko, C. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*, *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Harris, L., Majerczyk, M., & Newman, A. H. (2018). *Journal of Economic Behavior and Organization An examination of how the effort-inducing property of incentive compensation influences performance in multidimensional tasks* 149. 185–196.
- Jepry, J., & Mardika., N. H. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres*. 8(1).
- Kadir, & Triwahyuni. (2005). *Pengenalan Teknologi Informasi* (Andi (ed.)).
- Muhammad, F., & Putri, S. L. (2017). *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi STMIK Subang, Oktober 2017 ISSN: 2252-4517. Sistem Informasi Pengolahan Data Pegawai Berbasis Web (Studi Kasus Di Pt Perkebunan Nusantara Viii Tambaksari)*, April, 1–23.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi 10, PT. Indeks*.
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Selviana, N. W., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., & Bisnis, A. (2019). *Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt. 1(2)*, 388–392.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. (alfabeta (ed.)).
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dan kombinasi (mixel methods)*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*.