
Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja PT. Ace Hardware Artha Gading

Elsya Meida Arif ¹⁾ Ari Putera ²⁾

Abstract

This research is a survey research using a questionnaire as the instrument. The population in this study is the population that will be the object of research are 110 employees of PT ACE HARDWARE ARTHA GADING. A sample of 86 respondents using purposive sampling method, which is based on criteria users.

The data used in this study are primary data collected from the results Respondents' answers based on the questionnaire given, as many as 86 people. Method Data processing uses the path analysis method with the help of the SPSS version 23.0. Statistical testing using partial significance test (T test) and simultaneous significance test (Test F).

The results of the study show that the welfare benefits have an effect on Employee performance at PT. Ace Hardware Artha Gading, Work Discipline affects Employee performance at PT. Ace Hardware Artha Gading, influential welfare benefits on Job Performance at PT. Ace Hardware Artha Gading, influential work discipline on Job Performance at PT. Ace Hardware Artha Gading, influential employee performance on Job Performance at PT. Ace Hardware Artha Gading, Welfare Benefits indirect effect on work performance through employee performance at PT. Ace Artha Gading Hardware, Work Discipline has an indirect effect on Job Performance through Employee Performance at PT. Ace Hardware Artha Gading.

Keywords: *Welfare Benefits, Work Discipline, Employee Performance and Achievements Work*

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

²⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 15 September 2020

Tgl diterbitkan: 19 Oktober 2020

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya berkaitan dengan suatu pencapaian, hasil atau usaha yang dilakukan karyawan sehingga dapat

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam situasi tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Mohammad Faisal Amir (2015:05) kinerja adalah suatu hasil kerja yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Lebih lanjut Mohamad Mahsun (2014:25) berpendapat bahwa 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 organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan yang dapat menunjang tumbuh kembangnya perusahaan tersebut.

PT. Ace Hardware Artha Gading adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan eceran (ritel), Berbagai macam merek, model, harga yang ditawarkan membuat konsumen mempunyai banyak pilihan. Perhatian umum dan tujuan dari karyawannya adalah untuk mencari strategi yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pelanggannya dan mengembangkan program-program serta kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kinerja.

Pada Ace Hardware Artha Gading, pada kenyataannya kinerja karyawan cenderung kurang maksimal terhadap organisasi misalnya karyawan tidak peduli terhadap kelangsungan perusahaan, karyawan tidak merasa memiliki atau merupakan bagian penting dalam perusahaan, karyawan yang memiliki bawahan tidak memberikan teladan yang baik yang terkadang tidak tepat waktu dalam bekerja, hal ini terlihat dari perilaku setiap karyawan yang hanya datang untuk bekerja tanpa memberikan ide atau masukan kepada rekan kerja ataupun pimpinan. Kinerja karyawan menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Berikut adalah data Tunjangan kesejahteraan karyawan:

Tabel 1.1 Tunjangan Kesejahteraan Karyawan PT. Ace Hardware Artha Gading masa pandemic covid (Mei – September 2020)

Bulan	Kesejahteraan BPJS	Insentif	Bonus
Mei	Rp. 65.000.000,-	Rp. 85.000.000,-	Rp. 40.000.000,-
Juni	Rp. 66.000.000,-	Rp. 92.000.000,-	Rp. 45.000.000,-
Juli	Rp. 68.000.000,-	Rp. 95.000.000,-	Rp. 47.000.000,-
Agustus	Rp. 70.000.000,-	Rp. 98.000.000,-	Rp. 47.500.000,-
September	Rp. 66.000.000,-	Rp. 78.000.000,-	Rp. 42.000.000,-

Sumber : PT.ACE HARDWARE ARTHA GADING

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tunjangan kesejahteraan karyawan yang dapat kita lihat dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa tunjangan BPJS dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan selalu mengalami kenaikan dari Bulan Mei – Agustus 2020 namun pada Bulan

September 2020 mengalami penurunan dari Rp. 70.000.000,- menjadi Rp. 66.000.000,- dikarenakan karena menurunnya tingkat pendapatan perusahaan di masa pandemic covid 19. Begitupun pada insentif yang diberikan perusahaan selalu mengalami kenaikan pada bulan Mei - Agustus namun pada Bulan September mengalami penurunan

dari Rp. 98.000.000 menjadi Rp. 78.000.000 dikarenakan berkurangnya jumlah karyawan dan berkurangnya pendapatan perusahaan. Dari data bonus karyawan pun dapat kita lihat pada Mei - Agustus selalu mengalami kenaikan namun pada Bulan September mengalami penurunan yang dikarenakan masalah yang sama, penurunan itu dapat dilihat dari Rp. 47.500.000 menjadi Rp. 42.000.000.

Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari Produktivitas penjualannya yang dapat dilihat di penjualannya (Unit). Berikut adalah data prestasi kerja karyawan yang dilihat dari penjualan per unit adalah sebagai berikut yang dapat kita lihat pada tabel 1.3 :

Tabel 1.2 Prestasi Kerja Karyawan (Mei – September 2020)

No	Bulan	Penjualan (Unit)
1	Mei	2347
2	Juni	2377
3	Juli	2402
4	Agustus	3266
5	September	2389

Sumber : PT.ACE HARDWARE ARTHA GADING

Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan selain itu, diantaranya kenaikan penjualan perusahaan Karena Pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan pada perusahaan. Salah satunya dengan prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dari tabel inilah dapat kita lihat bahwa Penjualan dari bulan Mei – Agustus mengalami kenaikan namun pada bulan September mengalami penurunan dari 3266 unit menjadi 2389 unit.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan yang dapat dilihat dari aktifitas dan efisiensi kinerja karyawan, salah satu bentuk kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan pendapatan yang dapat diberikan oleh karyawannya

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Moehariono (2012:96) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab dan

masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Neelam et. Al (2014) mengatakan bahwa Kinerja karyawan berkontribusi pada pertumbuhan dari organisasi khususnya karena mereka dapat menerapkan dalam kombinasi kompetensi dan keahlian yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam periode waktu tertentu berdasarkan pada perilaku dan tindakan serta tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2 Prestasi Kerja

Menurut Moh. As'ud dalam Badriah (2015:136), prestasi kerja merupakan

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Badriah (2015:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman kesungguhan dan waktu.

Menurut Sutrisno (2011:150), prestasi Kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Prestasi kerja merupakan catatan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dipercayai kepadanya yang dapat diukur baik dari segi waktu penyelesaiannya dan cara menyelesaikannya, sehingga menghasilkan nilai, yang akan menentukan sejauh mana produktivitas seorang pegawai dapat bekerja.

2.3 Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Manulang (2005), tunjangan kesejahteraan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Isbandi Adi Rukminto (2013: 23), tunjangan kesejahteraan adalah suatu ilmu terapan yang mengkaji dan mengembangkan kerangka pemikiran serta metodologi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas hidup (kondisi) karyawan antara lain melalui pengelolaan

masalah sosial; pemenuhan kebutuhan hidup karyawan, dan pemaksimalan kesempatan karyawan untuk berkembang.

Tunjangan kesejahteraan merupakan program pelayanan karyawan berupa sejumlah ganjaran yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.4 Disiplin Kerja

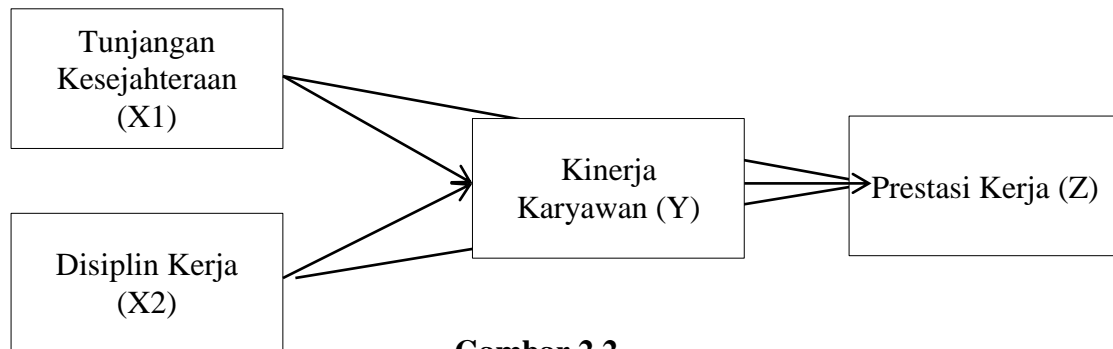
Disiplin berasal dari bahasa Inggris Discipline yang dapat berarti peraturan yang harus diikuti bidang ilmu yang dipelajari, ajaran hukum atau etika norma tata cara bertingkah laku. Menurut Mangkunegara (2017) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Adapun Bintaro & Daryanto (2017) Disiplin kerja adalah proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Sedangkan Hamali (2016) Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada di dalam diri seseorang.

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka kerangka



Gambar 2.2
Kerangka Konsep Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3: Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

H5: Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

H6: Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja melalui Kinerja karyawan

H7: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prestasi Kerja Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur

konsep penelitian digambarkan dalam berikut ini.

benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Creswell, 2014). Validitas adalah tingkat ketepatan alat ukur penelitian tentang arti atau isi yang sebenarnya diukur (Cooper & Schindler, 2014). Menurut Sekaran & Bougie (2016), uji validitas adalah sebuah pengujian untuk menunjukkan seberapa baik suatu instrumen atau alat ukur penelitian dalam mengukur konsep yang diteliti. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa alat ukur penelitian yang akan digunakan sudah dalam tingkatan yang baik dalam mengukur konsep yang diteliti.

Pengujian validitas dilakukan dengan metode *Item Total Correlation* yang digunakan untuk menguji *unidimensional*, validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung (Sekaran & Bougie, 2016). Masing-masing pengujian validitas dilakukan dengan melihat angka *r*-hitung pada item korelasi yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total. Perhitungan validitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows. Jika nilai *r*-hitung (r_{xy}) > *r*-tabel, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada

variabel penelitian adalah valid (Sekaran & Bougie, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah pengujian untuk menunjukkan seberapa konsisten dan stabilnya suatu instrumen atau alat ukur penelitian dalam mengukur konsep yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item instrumen penelitian. Selain itu, reliabilitas menunjukkan ketepatan dan akurasi dari suatu instrumen atau alat ukur penelitian. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat menunjukkan dipercaya atau tidak dan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Creswell, 2014).

Cronbach's Alpha merupakan koefisien yang dapat menunjukkan seberapa baik suatu item dalam set tersebut berkorelasi positif dengan yang lain. Semakin dekat nilai Cronbach's Alpha dengan nilai 1, maka semakin baik nilai reliabilitas suatu alat ukur. Sekaran & Bougie (2016) mensyaratkan suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel, apabila nilai $\alpha > 0,60$. Perhitungan reliabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows.

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Langkah untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitas dari hasil

uji Kolmogorov Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Alat analisis untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). VIF menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau observasi ke observasi yang lain. Jika varian residual satu observasi ke observasi lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2016).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolute residual dengan variabel independennya. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansinya terhadap alpha (α) 5%. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari alpha (α), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi variabel penelitian yang menggambarkan jawaban dalam bentuk nilai *mean* atas variabel penelitian yang dalam

penelitian ini adalah Tunjangan Kesejahteraan, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

3.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis diuji dengan hasil regresi yang menggunakan program *SPSS for Windows Version 25* dengan membandingkan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila tingkat sig. $t < \alpha = 5\%$, maka hipotesis penelitian diterima, artinya baik secara bersama-sama maupun secara parsial variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

a. Uji Partial (Uji T)

Menurut Ghazali (2016), uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen. Apabila signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji parsial (uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel
 - a. Apabila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi

- ❖ Jika angka Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- ❖ Jika angka Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji F (Uji simultan)

Menurut Ghazali (2016) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Menurut (Priyatno, 2014), dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Yaitu angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan yang menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dari fungsi tersebut. Dengan cara simultan variabel X dan Y dapat di hitung dengan koefisien determinasi secara simultan. Untuk

mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan rumus KD :

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r² = nilai koefisien determinasi

3.5 Uji Sobel

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2016) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (a) dengan jalur M→Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c - c'), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$z - value = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan:

ab : koefisien indirect effect yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b.

a : koefisien direct effect independen (X) terhadap mediator (M).

b : koefisien direct effect mediator (M) terhadap dependen (Y).

Sa : standard error dari koefisien a.

Sb : standard error dari koefisien.

Jika z-value dalam harga mutlak > 1,96 atau tingkat signifikansi statistik z (p-value) < 0,05, berarti indirect effect atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator, signifikan pada taraf signifikansi 0,05 (Preacher and Hayes., 2004)

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas isi adalah suatu pengukur yang dipertimbangkan berdasarkan atas sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek kerangka konsep. Sedangkan validitas konstruk untuk mengukur konsistensi antara komponen-komponen konstruk yang satu dan yang lainnya. Untuk menguji validitas konstruk digunakan rumus korelasi *product moment*.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuesioner), yaitu untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistika Metode Corrected item Correlation.

Adapun nilai batas kritis validitas untuk 86 responden sesuai tabel r product momen adalah 0,209. Apabilanilai korelasi atau r hitung kurang dari atau lebih kecil

0,209 maka item kuesioner dinyatakan tidak valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung lebih besar dari 0,209 maka item kuesioner dinyatakan valid.

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk masing-masing variabel yang diteliti :

1) Uji Validitas Tunjangan Kesejahteraan

Tabel 4.1 Uji Validitas Tunjangan Kesejahteraan

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0,688	0,209	Valid
2	0,667	0,209	Valid
3	0,682	0,209	Valid
4	0,576	0,209	Valid
5	0,769	0,209	Valid
6	0,627	0,209	Valid
7	0,670	0,209	Valid
8	0,732	0,209	Valid
9	0,764	0,209	Valid
10	0,725	0,209	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah) SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.1 didapatkan nilai Corrected item total correlation dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan sebagai r hitung. Menurut Sugiyono (2012: 173), pengambilan uji validitas dapat didasarkan dimana Suatu butir pernyataan

dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrument variabel Tunjangan kesejahteraan dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2) Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 4.2 Uji Validitas disiplin Kerja

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0,644	0,209	Valid
2	0,634	0,209	Valid
3	0,866	0,209	Valid
4	0,725	0,209	Valid
5	0,672	0,209	Valid
6	0,564	0,209	Valid
7	0,631	0,209	Valid
8	0,688	0,209	Valid
9	0,615	0,209	Valid
10	0,676	0,209	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah) SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan nilai *Corrected item total correlation* dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan sebagai *r* hitung. Menurut Sugiyono (2012: 173), pengambilan uji validitas dapat didasarkan dimana Suatu butir pernyataan

dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrument variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja karyawan

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0,665	0,209	Valid
2	0,678	0,209	Valid
3	0,634	0,209	Valid
4	0,689	0,209	Valid
5	0,691	0,209	Valid
6	0,604	0,209	Valid
7	0,644	0,209	Valid
8	0,630	0,209	Valid
9	0,554	0,209	Valid
10	0,573	0,209	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah) 2020

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan nilai *Corrected item total correlation* kinerja pegawai dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan sebagai *r* hitung. Dimana Suatu butir pernyataan dinyatakan valid jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrument variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4) Uji Validitas Prestasi Kerja

Tabel 4.4 Uji Validitas Prestasi kerja

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0,763	0,209	Valid
2	0,714	0,209	Valid
3	0,682	0,209	Valid
4	0,612	0,209	Valid
5	0,679	0,209	Valid
6	0,649	0,209	Valid
7	0,714	0,209	Valid
8	0,618	0,209	Valid
9	0,655	0,209	Valid
10	0,763	0,209	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan nilai *Corrected item total correlation* Prestasi Kerja dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan sebagai r hitung. Dimana Suatu butir pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrument variabel Prestasi kerja dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Menurut Ghozali (2011:46), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk

pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Tunjangan Kesejahteraan	0,816	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,824	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,822	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,766	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah) SPSS 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alpha secara keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel (andal), karena koefisien Cronbach dikatakan reliable bila memiliki koefisien kehandalan reabilitas $> 0,60$

Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas tersebut diatas, secara keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan didistribusikan kepada seluruh responden (86 Pegawai), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel, maka dengan demikian dapat dilakukan analisa lebih lanjut.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji data masing-masing variabel dan metode *probability plots*. Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- 1) Data berdistribusi normal apabila probabilitas $> 0,05$
- 2) Data tidak berdistribusi normal apabila Probabilitas $< 0,05$

**Tabel 4.6 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20630269
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.066
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena data $0,300 > 0,05$. Maka dengan demikian data Variabel terdistribusi dengan Normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna.

Menurut Yudiaatmaja (2013: 78), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinieritas dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinieritas. VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1 / (1-R^2)$. Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	9.988	7.745		1.872	.000		
	Tunjangan Kesejahteraan	.633	.083	.662	2.045	.000	.443	2.110
	Disiplin Kerja	.473	.092	.564	2.727	.000	.464	2.109
	Kinerja Karyawan	.540	.082	.603	2.362	.000	.459	2.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Tujangan Kesejahteraan memiliki nilai Tolerance sebesar $0,443 > 0,1$ dan VIF sebesar $2,110 \leq 10$, disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas
- 2) Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,464 > 0,1$ dan VIF sebesar $2,109 \leq 10$, disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas.
- 3) Kinerja Karyawan memiliki nilai Tolerance sebesar $0,459 > 0,1$ dan VIF sebesar $2,006 \leq 10$, disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu :

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas
Correlations

		Tunjangan				
		Kesejahteraan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Prestasi Kerja	
Spearman's rho	Tunjangan Kesejahteraan	Correlation Coefficient	1.000	.354**	.031	.256
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.780	.351
		N	86	86	86	86
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.354**	1.000	.039	.212
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.725	.516
		N	86	86	86	86
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.031	.039	1.000	.221
		Sig. (2-tailed)	.780	.725	.	.541
		N	86	86	86	86
	Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	.256	.212	.221	1.000
		Sig. (2-tailed)	.351	.516	.541	.
		N	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengujian SPSS 23

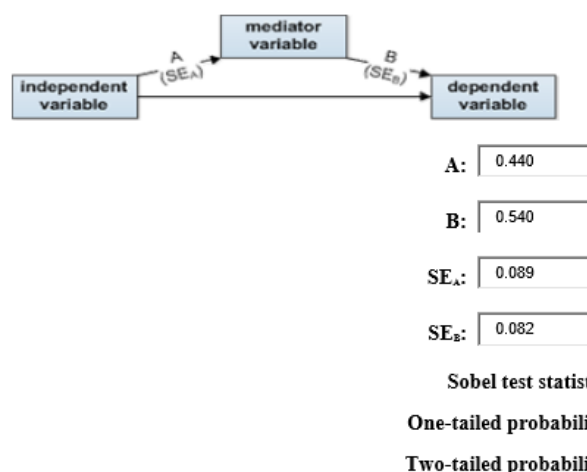
Metode pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas. Dari tabel output

diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Teknologi Informasi 0.374, Kualitas Pelayanan 0.575, Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

4.3 Uji Sobel

Uji Sobel ini dilakukan dengan menggunakan kalkulator sobel test milik Daniel Shoper

Gambar 4.1
Uji Sobel X1 Terhadap Z melalui Y



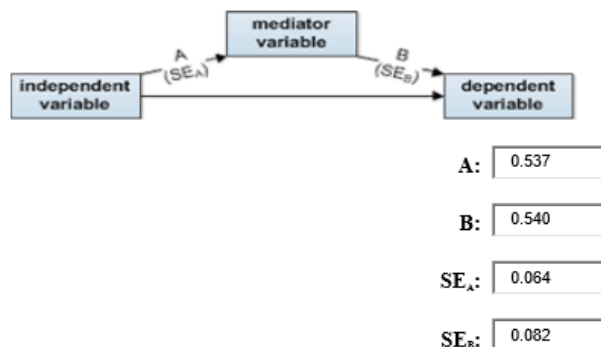
Dari hasil sobel yang dilakukan didapatkan nilai sebesar **3.95367369** oleh karna nilai ini lebih besar dari nilai r tabel berdasarkan jumlah sampel 86 dan taraf signifikan 5% yang telah ditentukan

sebelumnya 2,09 maka dapat disimpulkan jika variabel Kinerja Karyawan dapat memediasi antara Variabel Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja.

Gambar 4.2 Uji Sobel X2 Terhadap Z melalui Y

Gambar

Uji Sobel X₂ Terhadap Z melalui Y



Sobel test statistic: 5.18037315

One-tailed probability: 0.00000011

Two-tailed probability: 0.00000022

Dari hasil sobel yang dilakukan didapatkan nilai sebesar **5.18037315** oleh karna nilai ini lebih besar dari nilai t tabel berdasarkan jumlah sampel 86 dan taraf signifikan 5% yang telah ditentukan sebelumnya 2,09 maka dapat disimpulkan jika variabel Kinerja Karyawan dapat memediasi antara Variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama bahwa Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X1 (Tunjangan Kesejahteraan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0.452 atau sebesar 45.2% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin baik Tunjangan yang Diberikan tentunya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis kedua bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0.542 atau sebesar 54.2% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan tentunya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Hipotesis ketiga bahwa Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja diterima.

- Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X1 (Tunjangan Kesejahteraan) terhadap variabel Z (Prestasi Kerja) adalah sebesar 0.662 atau 66.2% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin baik Tunjangan yang diberikan perusahaan tentunya dapat meningkatkan Prestasi kerja.
4. Hipotesis keempat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja diterima.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X2 (disiplin kerja) terhadap variabel Z (prestasi kerja) adalah sebesar 0,564 atau 56.4% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin tingginya kedisiplinan yang dilakukan tentunya dapat meningkatkan prestasi bekerja.

5. Hipotesis kelima bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Y (kinerja karyawan) terhadap variabel Z (prestasi kerja) adalah sebesar 0,603 atau 60,3% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin baik kinerja yang diberikan karyawan tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja.
6. Hipotesis keenam bahwa besarnya pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja melalui Kinerja Karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X1 (Tunjangan Kesejahteraan) terhadap variabel Z (Prestasi Kerja) melalui Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.273 atau 27.3%.
7. Hipotesis ketujuh bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kinerja Karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Z (Prestasi Kerja) melalui Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.327 atau 32.7%.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Amir, Mohamad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan : Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ariandy, Yordan (2015) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin, Aris. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Profit, Volume 6 No. 2
- Boediharjo. 2002. Kinerja Organisasi. Erlangga: Jakarta.
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2014). Business Research Methods. 12th ed. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, John W. (2014). Research Design; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani 2011, Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Tri dan Waluyo, Handoyo Djoko .(2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 1

- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Herlina. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT. Retail Bandung. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 1, No.2
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Mahsun, Mohamad. 2014. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Manurung, Ratlan, Pardede, Reinhard. 2014. Analisa Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada..
- Naibaho, S; Kawet, L; Kojo, C. 2016. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 02
- Neelam Rajbhar and Anil Kumar . 2014. Pharmacological Importance of Thevetia peruviana. International Journal Of Pharmaceutical And Chemical Sciences ISSN: 2277-5005 Vol. 3 (1).
- Preacher, K. J and Hayes, A. F., 2004. SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36 (4): 717-731. Psychonomic Society, Inc.
- Ramadhany at all. (2013). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis
- Rivai. Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Ruqo'iyeh. 2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ruslan, Rosady. (2010). Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2016). Research Methods for Business: A Skill Building Approach ,7th ed.West Sussex: John Wiley and Sons.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edi, 2015:5. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10 jilid.1, Indek, Jakarta