

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN ENGINEERING BIGLAND BOGOR HOTEL INT'L & CONVENTION HALL

Silvia Salsabila¹, Erik Irawan Suganda², Dewi Atika³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ salsabilasilvia19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall dengan pendekatan deskriptif dan verifikasi menggunakan metode *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, karena melibatkan analisis statistik dalam mengolah data dari kuesioner. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Unit analisis yaitu karyawan pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall yang berjumlah 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan koefisien korelasi rank spearman dengan pengolahan data menggunakan SPSS statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan kuat antara Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall, dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,624 yang artinya tingkat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Jadi terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada Pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall. Penulis memberikan saran kepada pimpinan perusahaan untuk menerapkan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar aturan, terutama terkait kehadiran dan tanggung jawab. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan rutin dapat meningkatkan kinerja. Dengan disiplin yang baik, karyawan diharapkan bekerja lebih efektif dan berkontribusi optimal bagi perusahaan.

Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between Work Discipline and Employee Performance in the Engineering Department of Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall using a descriptive and verification approach with the Explanatory Survey method. The author employed a quantitative approach, involving statistical analysis of data collected through questionnaires. The data sources used were both primary and secondary data. The unit of analysis consisted of employees in the Engineering Department of Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall, totaling 30 respondents. The data analysis methods used were descriptive analysis and the Spearman rank correlation coefficient, with data processing performed using SPSS Statistics 26. The results of the study indicate a positive and strong relationship between Work Discipline and Employee Performance in the Engineering Department of Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall, with a Spearman rank correlation coefficient of 0.624, indicating a strong level of correlation. Therefore, it can be concluded that there is a positive relationship between work discipline and employee performance in the Engineering Department of Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall. The author suggests that the company management enforce strict sanctions on employees who violate rules, particularly regarding attendance and responsibility. In addition, regular training and skill development can help improve performance. With good discipline, employees are expected to work more effectively and contribute optimally to the company.

Keywords: work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan yang berperan dalam mengelola tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. SDM yang dikelola dengan baik akan menciptakan kesinambungan antara kebutuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Dalam industri perhotelan, terutama di Departemen Engineering, peran SDM sangat krusial dalam memastikan operasional berjalan lancar dan pelayanan kepada tamu tetap optimal.

Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, sementara rendahnya disiplin dapat menghambat produktivitas serta menyebabkan penurunan kualitas layanan.

Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall merupakan hotel berbintang empat yang terletak di Kota Bogor dan memiliki total 156 karyawan, salah satunya Departemen Engineering yang berjumlah 30 orang. Departemen ini bertanggung jawab terhadap pemeliharaan fasilitas hotel selama 24 jam dalam sistem kerja shift. Berdasarkan data internal, terdapat berbagai indikasi penurunan kedisiplinan dan kinerja yang signifikan pada periode 2023–2024.

Data menunjukkan bahwa tingkat *guest complaint* meningkat dari 96 kasus pada tahun 2023 menjadi 323 kasus pada tahun 2024, khususnya dalam kategori teknis dan non-teknis. Selain itu, realisasi *Preventive Maintenance Program* (PMP) menurun dari rata-rata 84% di tahun 2023 menjadi 83% pada tahun 2024, masih jauh dari target perusahaan sebesar 100%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan efektivitas kerja dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Penurunan juga terlihat dari rata-rata penilaian kinerja karyawan yang mengalami penurunan dari skor 3,5 (kategori baik) di tahun 2023 menjadi 2,6 (kategori kurang baik) di tahun 2024. Dalam aspek kedisiplinan, tingkat absensi karyawan meningkat dari rata-rata 1,28% pada tahun 2023 menjadi 2,26% pada tahun 2024, melewati standar maksimal perusahaan yaitu 1%. Tingkat keterlambatan karyawan pun mengalami fluktuasi, dengan rata-rata 16,67% pada tahun 2024, menunjukkan bahwa masalah waktu kerja menjadi tantangan utama.

Fenomena ini memperkuat dugaan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, khususnya pada departemen teknis yang membutuhkan kesiapsiagaan tinggi. Namun, kajian empiris yang secara khusus meneliti hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di sektor perhotelan, terutama pada departemen engineering, masih terbatas.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan, penelitian ini berkontribusi dalam memahami hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Engineering industri perhotelan, sebuah aspek yang masih jarang diteliti. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami serta menganalisis Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah aspek fundamental dalam perusahaan yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Hasibuan (2021), MSDM mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, serta evaluasi kinerja. Dalam aspek industri perhotelan, peran MSDM sangat vital karena sektor ini mengandalkan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan.

Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor kunci yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Menurut Sutrisno (2020), Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi: 1) Taat terhadap waktu, seperti jam masuk dan pulang kerja; 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, seperti aturan berpakaian dan berperilaku; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai dengan jabatan dan hubungan dengan unit kerja lain; 4) Taat terhadap peraturan lainnya, seperti aturan tentang apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan para karyawan dalam perusahaan.

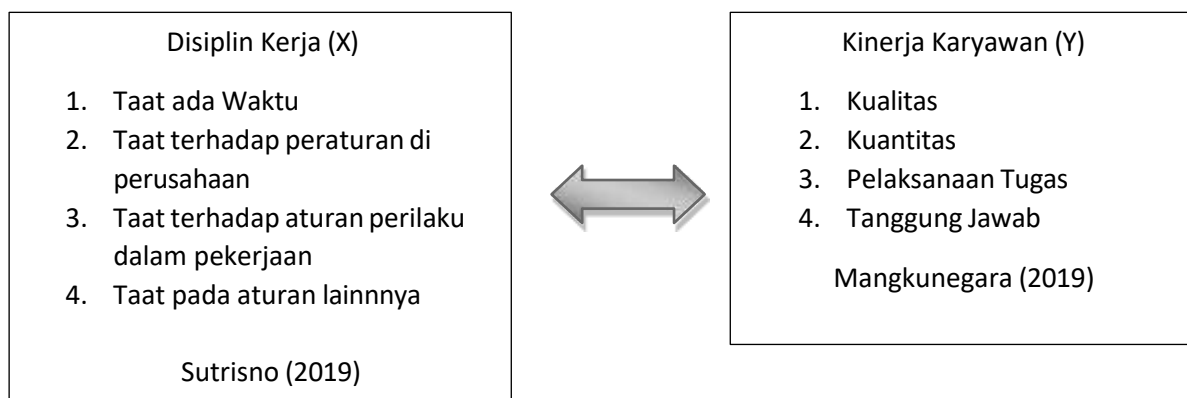
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan disiplin yang ketat guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja mencakup hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja meliputi: (1) Kualitas kerja, yang memperoleh seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugasnya; (2) Kuantitas kerja, yang mengukur durasi dan kecepatan kerja karyawan dalam sehari; (3) Pelaksanaan tugas, yang menilai akurasi dan ketelitian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan; (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang memperoleh kesadaran karyawan untuk memenuhi kewajiban yang diberikan oleh perusahaan yaitu sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan erat. Hubungan positif antara keduanya mendorong peneliti untuk melakukan penelitian langsung di perusahaan guna mengevaluasi bagaimana sikap karyawan terhadap disiplin yang diterapkan mempengaruhi kinerja mereka, dengan berlandaskan teori yang telah diuraikan. Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Saidatul Adilah menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti mengajukan konstalasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian sebelumnya, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut yaitu Adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk ke dalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (*Indenpenden*) dan variabel Kinerja (*Dependent*). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistic inferensial non parametric.

Dalam penelitian ini Unit analisis yang yaitu unit analisis dengan sumber data yang diperoleh dari responden yang berasal dari setiap orang atau individu dalam suatu perusahaan, dalam hal ini seluruh karyawan Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall yang berjumlah 30 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut; (1) Data Kualitatif, Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan seperti melalui wawancara dan observasi, mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall; (2) Data Kuantitatif, Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka - angka seperti tingkat absensi karyawan, Tingkat keterlambatan karyawan dan Tingkat Pencapaian *Preventive Maintenance Program* (PMP) karyawan pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall.

Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode penarikan sampel Nonprobability Sampling, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 30 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan *sampling jenuh* (sensus).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode untuk pengumpulan data primer yaitu, survey dan observasi yang diajukan kepada karyawan Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall dan skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert. Sedangkan untuk data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui sumber perantara. mengumpulkan informasi dari bahan pustaka yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya. Data ini diperoleh dari informasi dari bahan pustaka yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya. Metode analisis data pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Selanjutnya analisis koefisien korelasi rank spearman, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja, diperoleh rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,77%. Hasil ini terlihat dari tanggapan pada setiap indikator yang digunakan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah taat terhadap aturan perusahaan yaitu sebesar 89,77%. Pada pernyataan mengenai karyawan yang selalu berpakaian rapi, sopan, dan mengenakan tanda pengenal, diperoleh persentase sebesar 92%, artinya sebagian besar karyawan memiliki kesadaran tinggi

dalam mengikuti aturan berpakaian yang telah ditetapkan, serta mencerminkan profesionalisme dan kepatuhan terhadap standar perusahaan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah taat terhadap aturan lainnya yaitu sebesar 86,66%. Pada pernyataan mengenai karyawan yang tidak meninggalkan area kerja selama jam operasional, diperoleh persentase sebesar 84%, yang artinya masih ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan tersebut. Hal ini berpotensi memengaruhi efektivitas pekerjaan serta kelancaran koordinasi dalam tim.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, diperoleh rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,93%. Hasil ini terlihat dari tanggapan pada setiap indikator yang digunakan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kualitas kerja yaitu sebesar 89,33%. Pada pernyataan mengenai karyawan harus memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan diperoleh persentase sebesar 92%, artinya sebagian besar karyawan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas kerja. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kuantitas kerja yaitu sebesar 83,77%. Pada pernyataan mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan, diperoleh persentase sebesar 83,33%, yang artinya masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan.

Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1.000	.624**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Kinerja	Correlation Coefficient	.624**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi rank spearman diatas, diperoleh nilai sebesar 0,624 yang berada pada interval 0,80 – 1,00, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil analisis deskriptif terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall, diperoleh rata-rata total tanggapan dari 30 responden terhadap 12 pernyataan terkait indikator disiplin kerja sebesar 87,77%. Indikator dengan nilai tertinggi adalah taat terhadap aturan perusahaan, yaitu sebesar 89,77% dengan pernyataan karyawan selalu berpakaian rapi, sopan dan menggunakan tanda pengenal, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah taat terhadap aturan lainnya, yaitu sebesar 86,66% dengan pernyataan karyawan tidak meninggalkan area kerja selama jam operasional kerja yaitu sebesar 84%. Kemudian berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall, diperoleh rata-rata total tanggapan dari 30 responden terhadap 12 pernyataan terkait indikator kinerja sebesar 86,93%. Indikator dengan nilai tertinggi adalah kualitas kerja, yaitu sebesar 89,33% dengan pernyataan "Saya harus memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan" yaitu memperoleh nilai 92%. Sedangkan indikator dengan nilai

terendah adalah kuantitas kerja, yaitu sebesar 83,77% pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan" sebesar 82,66%. Serta berdasarkan hasil analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,624, yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan pada Departemen Engineering Bigland Bogor Hotel Int'l & Convention Hall. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di departemen tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, Saidatul. (2023). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor. *Manajemen*.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Alfiah, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice(13th ed.)*. Kogan Page.
- Aziz, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Davis, K. (2020). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior (15th ed)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Hartatik, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Graha Ilmu.
- Hasibuan.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kamaluddin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kilvin, M., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7(1), 206–219.
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/30262/29247>
- Mangkunegara.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management (16th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Mulyasari, Sarah. (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Pesona Anggraini. *Manajemen*.
- Nieves, J., & Segarra, P. (2019). Employee Performance: A Comprehensive Review of the Literature. *Journal of Business Research*, 104, 1-10.<https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2323>
- Pramularso, (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 1(2), 171-178.
- <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v1i2.2220>.
- Pitria, (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) Di Bogor. *Manajemen*.
- Ricardianto, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 45-60.
- https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/33237/2/T1_212020023
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel - variabel Penelitian*. Alfabeta.

- Robinson, S. L., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. England: John Wiley and Sons.
- Rohmah, Eneng Siti. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Ussu Cisarua Bogor. *Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Slamet, Rokhmad dan Sri Wahyuningsih. (2018) : Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja: *Aliansi Jurnal Manajemen & Bisnis*, 51-58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 123-135. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Sutrisno, E. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yuniarti, Irwansyah, Hasyim & Riswandi, Rochmi. Dkk.(2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Ptaktis*. Edisi Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.