



Pengaruh Pembagian Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri

RoyDhotul Andreanto^{1*}, Baju Pramutoko², Angga Permana³

¹⁻³ Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Indonesia

Email: roydhotulandreanto@gmail.com^{1*}, bajupramutoko@uniska-kediri.ac.id², anggapermana@uniska-kediri.ac.id³

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia 64128

*Penulis Korespondensi

Abstrac. *This study aims to determine the effect of Work Division (X1), Work Discipline (X2), and Workload (X3) variables on Employee Performance (Y) at PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri. The type of research employed is quantitative with an associative approach. Data collection techniques involved primary data obtained through questionnaires and secondary data derived from company documents. The sampling technique used was a saturated sample, in which the entire population was taken as respondents, resulting in 50 employees as the research sample. The data analysis techniques applied included Validity and Reliability Tests to ensure the quality of the instrument, Classical Assumption Tests to test the feasibility of the model, and Multiple Linear Regression Analysis as the primary method to measure the influence between variables. Furthermore, hypothesis testing was conducted through the t-test, F-test, and the Coefficient of Determination (R²). The partial test results (t-test) show that the work division variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.611 and a significance of 0.001. The work discipline variable also has a significant effect with a t-value of 2.719 and a significance of 0.009. Meanwhile, workload has a significant effect with a t-value of 2.349 and a significance of 0.023. Simultaneously, the F-test indicates that the three independent variables significantly affect employee performance, with an F-value of 26.652 and a significance of 0.000. The R Square value of 0.635 indicates that 63.5% of the variation in employee performance can be explained by work division, work discipline, and workload, while the remaining percentage is influenced by other factors. Thus, this study concludes that work division, workload, and work discipline, both partially and simultaneously, play an important role in improving employee performance at PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri.*

Keywords: *Employee Performance; Multiple Linear Regression; Work Discipline; Work Division; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pembagian Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data memanfaatkan data primer melalui kuesioner serta data sekunder berupa dokumen pendukung dari perusahaan. Metode pemilihan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden dengan jumlah 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, Uji Asumsi Klasik untuk menguji kelayakan model, serta Analisis Regresi Linier Berganda sebagai metode utama untuk mengukur pengaruh antarvariabel. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,611 dan signifikansi 0,001. Variabel disiplin kerja juga memberikan pengaruh signifikan dengan t hitung 2,719 dan signifikansi 0,009. Selanjutnya, variabel beban kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan t hitung 2,349 dan signifikansi 0,023. Secara simultan, hasil Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 26,652 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,635 menunjukkan bahwa 63,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pembagian kerja, disiplin kerja, dan beban kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa pembagian kerja, beban kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri.

Kata kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Pembagian Kerja; Regresi Linier Berganda.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Priyono (2010), MSDM merupakan pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya utama organisasi yang berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan, melalui serangkaian fungsi yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan adil. Dalam industri manufaktur, khususnya pada pabrik rokok, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi penentu keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan. Chairunnisah et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai melalui pengelolaan faktor-faktor pendukung seperti pembagian kerja, beban kerja, dan disiplin kerja.

Pembagian kerja yang jelas memungkinkan setiap individu bertanggung jawab atas tugas yang sesuai dengan keahlian dan kapasitasnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi (Sylvia et al., 2019). Sebaliknya, pembagian kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan tumpang tindih tanggung jawab, menurunkan motivasi, serta menghambat pencapaian target produksi. Selain itu, beban kerja menjadi faktor krusial dalam menentukan kinerja. Vanchapo (2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan berpotensi mengurangi motivasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Saleh & Utomo (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan dorongan bagi individu untuk mematuhi aturan perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi mendorong keteraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat meningkatkan absensi, menurunkan efisiensi, dan memperlambat proses produksi.

PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri, sebuah perusahaan rokok yang berdiri sejak 2018, menjadi objek penelitian karena masih menghadapi permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Meski telah berkembang dengan strategi pemasaran konvensional dan online, dalam operasionalnya perusahaan menghadapi kendala terkait pembagian kerja, beban kerja, serta kedisiplinan karyawan.

2. KAJIAN TEORI

Pembagian Kerja

Pembagian Kerja menurut Sutarto dalam (Sabri et al., 2023) yaitu pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam era hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu. Pembagian kerja adalah pekerjaan yang didasarkan pada usaha setiap pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi dan didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Helmi (dalam Sabri et al., 2023) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Contoh disiplin antara lain datang dikantor sebelum masuk, menyatakan kebijakan perusahaan, menguntungkan atau tidak, dan menjelaskan tugas yang ditawarkan dalam waktu yang telah ditentukan.

Beban Kerja

Definisi beban kerja menurut Munandar (dalam Sinaga & Sihombing, 2021) beban kerja adalah adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus, sehingga karyawan mempunyai peluang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (Sinaga & Sihombing, 2021), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengacu pada kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan selama periode waktu tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh pembagian kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, dokumen perusahaan, dan sumber pendukung lainnya. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang telah didefinisikan secara operasional dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas					Uji Reliabilitas	
Pembagian kerja (X ₁)						
item	<i>Correlations</i> total	<i>Sig.(2-tailed)</i>	Standart validitas	keterangan	<i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	keterangan
X1.1	0,514	0.000	< 0,05	Valid	0,703 > 0,60	Reliabel
X1.2	0,748	0.000	< 0,05	Valid		
X1.3	0,674	0.000	< 0,05	Valid		
X1.4	0,747	0.000	< 0,05	Valid		
X1.5	0,666	0.000	< 0,05	Valid		
X1.6	0,472	0.001	< 0,05	Valid		
Disiplin kerja (X ₂)						
X2.1	0,680	0,000	< 0,05	Valid	0,754 > 0,60	Reliabel
X2.2	0,693	0,000	< 0,05	Valid		
X2.3	0,714	0,000	< 0,05	Valid		
X2.4	0,644	0,000	< 0,05	Valid		
X2.5	0,695	0,000	< 0,05	Valid		
X2.6	0,601	0,000	< 0,05	Valid		
Beban kerja (X ₃)						
X3.1	0,672	0,000	< 0,05	Valid	0,718> 0,60	Reliabel
X3.2	0,686	0,000	< 0,05	Valid		
X3.3	0,656	0,000	< 0,05	Valid		
X3.4	0,700	0,000	< 0,05	Valid		
X3.5	0,478	0,000	< 0,05	Valid		
X3.6	0,654	0,000	< 0,05	Valid		
Kinerja karyawan (Y)						
Y1.1	0,722	0,000	< 0,05	Valid	0,725 > 0,60	Reliabel
Y1.2	0,736	0,000	< 0,05	Valid		
Y1.3	0,608	0,000	< 0,05	Valid		
Y1.4	0,581	0,000	< 0,05	Valid		
Y1.5	0,709	0,000	< 0,05	Valid		
Y1.6	0,530	0,000	< 0,05	Valid		

Sumber: Output SPSS, 2025

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dari analisis regresi linear, peneliti melakukan uji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan oleh model regresi. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Tabel 2. *Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		PEMBAGIAN KERJA	DISIPLIN KERJA	BEBAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22,7200	23,2600	23,1200	23,0800
	Std. Deviation	3,31995	3,52721	3,32363	3,39772
Most Extreme Differences	Absolute	,094	,102	,124	,147
	Positive	,069	,102	,098	,118
	Negative	-,094	-,089	-,124	-,147
Test Statistic		,094	,102	,124	,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,051 ^c	,009 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas diketahui nilai probabilitas sebesar 0,200 nilai tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model digunakan sudah benar atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Defiation from linearity</i>	Keterangan
Pembagian kerja (X1)	0,401	Linier
Disiplin kerja (X2)	0,121	Linier
Beban kerja (X3)	0,829	Linier

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, nilai *deviation from linearity* untuk pembagian kerja (0,401), disiplin kerja (0,121), dan beban kerja (0,829) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linear.

c) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model				Tolerance	VIF
1	PEMBAGIAN KERJA			,548	1,826
	BEBAN KERJA			,765	1,306
	DISIPLIN KERJA			,638	1,568

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4, nilai VIF untuk variabel pembagian kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) masing-masing < 10 , sehingga model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,661	1,434		1,856	,070		
	PEMBAGIAN KERJA	-,034	,068	-,098	-,496	,622	,548	1,826
	DISIPLIN KERJA	-,031	,054	-,095	-,570	,571	,765	1,306
	BEBAN KERJA	,022	,063	,064	,352	,727	,638	1,568

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai sig.(2-tailed) pembagian kerja (0,622), disiplin kerja (0,571), dan beban kerja (0,727) $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,570	2,592		,220	,827		
	PEMBAGIAN KERJA	,445	,123	,435	3,611	,001	,548	1,826

DISIPLIN KERJA	,267	,098	,277	2,719	,009	,765	1,306
BEBAN KERJA	,268	,114	,262	2,349	,023	,638	1,568

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,570 + 0,445X_1 + 0,267X_2 + 0,268X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,570 artinya apabila tidak ada pengaruh dari Pembagian Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) maka, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,570.
- Koefisien regresi Pembagian Kerja (X_1) sebesar 0,445 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Pembagian Kerja (X_1) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,445 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,267 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_2) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,267 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi Beban Kerja (X_3) sebesar 0,268 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Beban Kerja (X_3) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,268 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa Pembagian Kerja (X_1) ($t_{hitung} = 3,611$ dengan sig. 0,001), Disiplin Kerja (X_2) ($t_{hitung} = 2,719$ dengan sig. 0,009), dan Beban Kerja (X_3) ($t_{hitung} = 2,349$ dengan sig. 0,023), masing-masing variable memiliki sig. < 0,05, sehingga ketiganya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,091	3	119,697	26,652	,000 ^b
	Residual	206,589	46	4,491		
	Total	565,680	49			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBAGIAN KERJA						

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 secara simultan diketahui bahwa nilai menunjukkan F hitung 26,652 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga. Maka dapat disimpulkan bahwasanya Ho ditolak dan Ha diterima, Pembagian Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bersarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,635	,611	2,11921

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBAGIAN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,635 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) diperoleh adalah 63,5% terhadap variable (Y), lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variable bebas (X).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisa hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

- (1) Variabel Pembagian Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri dengan nilai signifikansi sebesar Sig t 0,001 < 0,05.
- (2) Variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja pada PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri dengan nilai signifikansi sebesar Sig t 0,009 < 0,05.
- (3) Variabel Beban Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja pada PR Gudang Rasa

Srikaton Ringinrejo Kediri dengan nilai signifikansi sebesar $\text{Sig } t \ 0,023 < 0,05$. (4) Variabel Pembagian Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PR Gudang Rasa Srikaton Ringinrejo Kediri. Dengan nilai signifikansinya sebesar $\text{Sig } F \ 0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja karyawan*.
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Zifatama Publisher.
- Sabri, M., Abbas, B., Studi Magister Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, S. (2023). Pengaruh pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari. *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 5(2). <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i2.702>
- Saleh, M., & Utomo, A. (2018). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 67–74.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Sylvia, D., Karincha, A., Erawan, E., & Anggraeny, R. (2019). Pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*, 7(2), 8994–9006.
- Vanchapo, R. (2020). Beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(3), 211–220.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.