

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di UD Sinar Jaya Tanjung Balai

Juliana¹, Weny^{2*}, Wili Chandra², Yuliana Yuliana², Fauzi Akbar Maulana Hutabarat¹

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: * estindo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan penulis untuk mengetahui apakah kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Sinar Jaya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Jumlah responden/sampel sebanyak 31 karyawan dari populasi sebanyak 40 karyawan dengan teknik pengambilan sampel adalah Sample Jenuh. Besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Jaya dapat dilihat pada hasil analisis koefisien determinasi (R^2) secara persentase adalah sebesar 16,7%. Dengan hasil koefisien determinasi ini, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di UD. Sinar Jaya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh kedisiplinan, sedangkan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan hasil hipotesis yang didapat oleh peneliti dimana $Z_{hitung} (2,57) > Z_{tabel} (1,96)$. Dimana H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Jaya.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari mereka akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan [1].

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, [2]. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan [3] Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dan menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan anggota dalam suatu organisasi, diantaranya ialah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan [4].

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit seperti yang terjadi di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai Asahan, adalah perusahaan yang bergerak dibidang bahan-bangunan mulai dari semem, pasir, batubata, batu koral, batu kerikil, seng, kayu, dan lain-lain di Sumatera Utara. Menurut informan selaku karyawan di perusahaan terkait yang peneliti lakukan sebelum penelitian dimana ketika berada di lokasi penelitian penulis menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih terlambat masuk kerja, maka dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap kinerja, karyawan yang tidak mengikuti prosedur dan mengakibatkan kinerja yang menurun, dapat berakibat kepada perusahaan yang menjadi kurang produktif. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan

berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan [4]. Kinerja karyawan sangat berdampak kepada produktivitas karyawan[5].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer & sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UD. Sinar Jaya Kabupaten Asahan berjumlah 40 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang dimana untuk mengetahui pengaruh dari suatu penyebab terhadap akibat untuk memecahkan masalah yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan di UD. Sinar Jaya, Tanjung Balai. Data untuk penelitian dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur. Artinya, alat yang digunakan untuk bertanya kepada responden cenderung berupa topik dan biasanya diberikan tanpa pilihan jawaban karena tujuannya untuk menggali ide responden secara mendalam. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penulis tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan dan pernyataan tertutup dan terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet [8]

2.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ialah untuk mengetahui apakah data populasi terdistribusi secara normal atau tidak. data dibagikan secara normal apabila hasil signifikan lebih dari 0,05 [9].

2.2 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti bila harga korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut tidak valid, dan harus diperbaiki atau diganti [10].

2.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula [11].

2.4 Uji Linearitas

Uji Linearitas ialah untuk mengetahui apakah antara dua variabel, variabel dependen (Y) dan variabel independent (X), memiliki hubungan linear atau tidak [11]. Uji tersebut biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam regresi linear. Pengujian ini menggunakan SPSS 25 pada nilai signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linear apabila nilai linearitas ialah $<0,05$.

2.5 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah angka atau nilai yang mewakili hubungan antara dua variabel atau lebih. dalam penelitian ini, untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan Pearson Product Moment of Correlation untuk menguji hubungan hipotesis antara independen variabel dan dependen variable.

2.6 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) [12].

2.7 Analisis Regresi

Analisis Regresi ialah untuk mengetahui dampak independen variabel terhadap dependen variable. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan simple linear regresi yang terdiri dari satu independen variabel dan satu dependen variabel. Analisis Regresi digunakan untuk memprediksi nilai dari dependen variabel yang dipengaruhi oleh independen variabel [10]

2.8 Uji Hipotesis (uji-z)

Uji Z membandingkan sample dan populasi untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan. Sample dapat di kategoikan menjadi sample yang besar apabila sample lebih dari 30 ($n > 30$) [11].

2.9 Kinerja Karyawan

“Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja [6]. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

2.10 Kedisiplinan

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya [4]. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan”. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan(Chandra et al., 2019)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Berikut hasil yang didapatkan penulis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Kedisiplinan	Kinerja Karyawan
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.5250	55.8250
	Std. Deviation	5.11402	6.86084
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.089
	Positive	.103	.055
	Negative	-.138	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.138	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Data diolah (2021)

3.2 Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi product moment melebihi 0,3. Berikut hasil data validitas :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X (Kedisiplinan)

Item	r hitung	Hasil Uji Validitas
Item 1	0,478	Valid
Item 2	0,429	Valid
Item 3	0,692	Valid
Item 4	0,607	Valid
Item 5	0,396	Valid
Item 6	0,471	Valid
Item 7	0,421	Valid
Item 8	0,612	Valid
Item 9	0,463	Valid
Item 10	0,565	Valid
Item 11	0,493	Valid
Item 12	0,576	Valid
Item 13	0,492	Valid
Item 14	0,572	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil dari table tersebut, jumlah pertanyaan untuk variabel kedisiplinan (X) adalah 14 pertanyaan dan hasil *r hitung* lebih dari 0,3, yang berarti semua pertanyaan untuk variabel Kedisiplinan (X) adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item	r hitung	Hasil Uji Validitas
Item 15	0,805	Valid
Item 16	0,533	Valid
Item 17	0,398	Valid
Item 18	0,870	Valid
Item 19	0,586	Valid
Item 20	0,782	Valid
Item 21	0,821	Valid

Item	r hitung	Hasil Uji Validitas
Item 22	0,572	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil dari table tersebut, jumlah pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 8 pertanyaan dan hasil *r hitung* lebih dari 0,3, yang berarti semua pertanyaan untuk kinerja karyawan (Y) adalah valid.

3.3 Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 25.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel X (Kedisiplinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	14

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil tersebut, nilai Cronbach Alpha dari variabel kedisiplinan (X) adalah 0,789 yang berarti pertanyaan yang didistribusikan adalah reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,812	8

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil tersebut, nilai Cronbach Alpha dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,812 yang berarti pertanyaan yang didistribusikan adalah reliabel.

3.4 Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kedisiplinan	Between Groups	(Combined)	1252.975	15	83.532	3.440	.003
		Linearity	822.040	1	822.040	33.852	.000
		Deviation from Linearity	430.935	14	30.781	1.268	.295
	Within Groups		582.800	24	24.283		
	Total		1835.775	39			

Sumber: Data diolah (2021)

Untuk hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.25. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linieritas sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang linier.

3.5 Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Kedisiplinan	Kinerja Karyawan
Kedisiplinan	Pearson Correlation	1	,669**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Sumber: Data diolah (2021)

Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi Pearson antara variabel X dengan Y sebesar 0,669. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan Kedisiplinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana keeratan hubungan antara kedua variabel dinyatakan Kuat. Kedisiplinan juga sangat bergantung kepada jam kerja karyawan[13]

Tabel 8. Tingkat Korelasi

Nilai	Tingkat Korelasi
0.00 - 0.199	Sangat Rendah

Nilai	Tingkat Korelasi
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah (2021)

3.6 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.433	5.16500

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil pengujian determinasi pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,448. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebesar 44,8% dipengaruhi oleh kedisiplinan. Sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.7 Analisis Regresi

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.421	5.004		5.680	.000
	Kedisiplinan	.898	.162	.669	5.521	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Dari table di atas, penulis merumuskan $Y = 28.421 + (0.898)X$, jika nilai kedisiplinan naik satu tingkat, itu akan menjadi nilai kinerja karyawan 0,898 yang bisa diilustrasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$X = 1 \rightarrow Y = 28.421 + 0.898(1) = 28.421 + 0.898 = 29.319$$

Dari hasil test tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan. Itu dapat dibuktikan jika nilai kedisiplinan naik 1 poin, maka secara otomatis akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.898 poin.

3.8 Uji Hipotesis (uji-z)

Untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan Z test yang diproses dengan cara mencari nilai Z_{hitung} lalu hasilnya dibandingkan dengan Z_{tabel} .

$$Z_{hitung} = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} = \frac{0.669}{\frac{1}{\sqrt{40-1}}} = \frac{0.669}{\frac{1}{\sqrt{39}}} = \frac{0.669}{\frac{1}{6.24}} = 0.669 \times 6.24 = 4$$

Dimana :

z = tes statistik

r = koefisien korelasi *Product Moment* antara X dan Y

n = jumlah sampel/data yang dikorelasikan

Dapat dilihat dari perhitungan diatas bahwa hasil Z_{hitung} yang diperoleh dengan tingkat kepercayaan adalah 4. Nilai Z tabelnya adalah 1,96 (lihat pada lampiran). Dimana kriteria pengujian yaitu jika $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hasil uji hipotesis yaitu Z_{hitung} (4) > Z_{tabel} (1,96), maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya adanya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 25. Penulis menarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di UD. Sinar Jaya Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kedisiplinan memiliki hubungan korelasi yang sedang terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya dengan besar $r_{xy} = 0,669$. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa persentase pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya adalah sebesar 44,8% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 28,421 + 0,898X$ yang berarti apabila tidak terjadi peningkatan pada



Kedisiplinan(0), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 28,421. Koefisien dari variabel Kedisiplinan (X) adalah sebesar 0,898. Yang berarti setiap meningkatnya 1 satuan Kedisiplinan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,898 poin. Hasil dari uji hipotesis, nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($4 > 1,96$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya.

REFERENCES

- [1] S. Sutarno, Y. Yenny, S. Supriyanto, D. Anggraini, and Z. Umar, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [2] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [3] D. P. Dewi and Harjojo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, no. 1. 2019.
- [4] Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [5] A. Sanusi, F. Sulaiman, A. Andrysyah, A. Husna, and S. Rianda, "The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch," no. January 2019, 2019, doi: 10.4108/eai.18-7-2019.2288639.
- [6] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [7] W. Chandra, H. Suhenny, D. Kusnady, T. Utama, and W. P. Han, "Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 124–128, 2019.
- [8] Y. Yuliana, J. Jeffry, A. Akbar, W. Weny, and M. Jackson, "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [9] G. Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.
- [11] Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta CV, 2018.
- [13] A. Sanusi *et al.*, "Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt," vol. 1, no. 2, pp. 388–392, 2019.