



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran di Kabupaten Tuban

Muhammad Hafiz Immaduddin & ✉Faidal
Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

INFO ARTIKEL

Disubmit: Januari 2025

Diterima: Februari 2025

Diterbitkan: Maret 2025

Keywords:

Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance and Coconut Beach Panyuran.

Abstract

Tuban Regency is located in the northern part of East Java which has about 6 coastal tourist destinations along the coast and one of them is Coconut Beach Panyuran. Coconut Beach Panyuran is managed by Pokdarwis. Initially, the coconut beach was known only in around the sub-district but now it is well known to the wider community and even outside the regency thanks to the efforts of pokdarwis of the coconut beach Panyuran. However, the perceived development is accompanied by several obstacles, such as employee performance, work discipline and work motivation. This study has an objective to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of pokdarwis of Coconut Beach Panyuran. The method used in this study is quantitative research. The techniques of collecting data used are questionnaires, interviews and literature studies. The techniques of analyzing data used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work discipline variable has an effect on the employee performance of Coconut Beach Panyuran and work motivation has a positive and significant effect on the employee performance. Moreover, the dominant effect occurs in the work motivation variable on employee performance. This means that the more motivation given, the more it will improve employee performance.

✉Penulis Korespondensi*

Faidal

Email:

faidal@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI : <https://doi.org/10.21107/jkim.v5i1.15643>

Citation : Immaduddin, M. H., Faidal. (2024). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Pokdarwis Employees of Coconut Beach Panyuran in Tuban Regency. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(1), 23–30.

PENDAHULUAN

Kabupaten Tuban merupakan suatu wilayah di Pulau Jawa yang memiliki kondisi geografis lautan yang sangat luas karena berbatasan langsung dengan laut. Kabupaten Tuban yang memiliki luas wilayah 183.994,561 Ha, dengan panjang wilayah pantainya sepanjang 65 km sehingga memiliki potensi sumberdaya pesisir yang melimpah, yakni membentang dari arah Timur di Kecamatan Palang sampai arah Barat di Kecamatan Bancar. Terdapat kurang lebih enam pilihan destinasi wisata alam pantai di sepanjang pesisir laut Kabupaten Tuban. Salah satunya adalah Wisata Pantai Kelapa Panyuran yang terletak di Kelurahan Panyuran, Kecamatan Palang, menjadi salah satu wisata pemberdayaan lingkungannya bersifat edukatif. Pantai Kelapa Panyuran memiliki keunggulan dan ciri khas yang berbeda dari wisata pantai lainnya. Adapun karakteristik masyarakat pesisir Tuban memanfaatkan wilayah kepesisiran untuk perikanan, wisata, dan



permukiman. Pantai Kelapa Panyuran dikelola oleh kelompok sadar wisata atau yang sering disebut POKDARWIS.

Kelompok sadar wisata (Pokdarwis) merupakan lembaga atau organisasi masyarakat yang memiliki kepedulian serta tanggung jawab untuk berperan sebagai penggerak dalam perkembangan kepariwisataan. Serta memiliki peran meningkatkan pemahaman atau kepedulian kepariwisataan dan dapat meningkatkan nilai kepariwisataan bagi masyarakat serta mampu meningkatkan pembangunan daerah melalui kepariwisataan bagi masyarakat sekitar objek wisata. Pokdarwis di Pantai Kelapa Panyuran baru ada di tahun 2018 namun perkembangan yang dirasakan begitu terasa, yang dulunya Pantai Kelapa Panyuran hanya di kenal di sekitaran desa namun sekarang sudah terkenal di masyarakat luas Kabupaten Tuban bahkan dari luar Kabupaten.

Kajian yang dilakukan dalam penelitian ini terarah pada kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sesuai yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2018). Kinerja pegawai dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, ataupun sikap pegawai dalam melakukan tugasnya. Selain masalah kinerja terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh, taat serta menghormati peraturan yang ada baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta siap menjalankan dan siap untuk menerima sanksi bila melanggar tugas diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono Siswanto dalam R. Supomo Eti Nurhayati, 2018). Pada penelitian ini Peneliti juga memperoleh informasi yang diperkuat dari rekap presensi yang dilakukan oleh pokdarwis yang mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi. Seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut ini. Di lihat dari data di atas menunjukkan bahwa terdapat hanya 13 pegawai dengan presentase 28% yang full mengikuti apel pagi dari 1 bulan terakhir dan perbandingan yang tidak ikut apel sebanyak 34 pegawai dengan presentase 72% dari total seluruh pegawai yaitu 47 pegawai dengan presentase 100%. Dari data di atas bahwa masih banyak pegawai yang lalai dengan kedisiplinannya.

Disiplin kerja menjadikan kegiatan yang pada organisasi berjalan sesuai tujuan dan mengurangi hambatan. Apabila kedisiplinan tersebut terjadi terus menerus maka dapat merugikan organisasi. Adanya disiplin kerja yang baik, suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil optimal. Oleh karena itu untuk meminimalisir hal tersebut akan terjadi perlu adanya peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi pada pegawai motivasi ialah suatu dorongan seseorang yang menjadi tolak ukur dalam melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Putra Wibawa & Sriathi, 2017). Pengelola Pantai Kelapa Panyuran sudah memberikan suntikan motivasi dengan tunjangan ketika pegawai mau tepat waktu ketika bekerja dan pulang tepat waktu. Berikut data yang di peroleh dari pengelola Pantai Kelapa Panyuran pada Tabel 2.

Di lihat dari data di atas menunjukkan bahwa terdapat hanya 13 pegawai dengan presentase 28% yang termotivasi untuk mendapatkan tunjangan kedisiplinan dan perbandingan yang tidak termotivasi sebanyak 34 pegawai dengan presentase 72% dari total seluruh pegawai yaitu 47 pegawai dengan presentase 100%. Dari data di atas bahwa masih banyak pegawai yang kurang termotivasi akan kerjanya. Persoalan motivasi pegawai tidaklah mudah dan juga memotivasi terbilang penting karena pada dasarnya dalam diri pribadi terdapat kebutuhan dan keinginan yang berbeda antara satu dengan sama lain. Apabila atasan dapat memahami persoalan motivasi dan memecahkan masalahnya maka setiap pegawai mau bekerja keras untuk mencapai kinerja yang bagus dan optimal.

Tabel 1. Tabel presensi dalam 1 bulan

No	Uraian	Jumlah Pegawai
1	Yang Mengikuti Apel	13
2	Yang Tidak Mengikuti Apel	34
Jumlah Total Karyawan		47

Sumber: Pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran, November 2021

Tabel 2. Yang mendapatkan tunjangan

Uraian	Jumlah	Presentase
Mendapatkan Tunjangan	13	28%
Tidak Mendapatkan Tunjangan	34	72%
Jumlah Pegawai	47	100%

Sumber: Pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran, November 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Keterangan
X1.1	0,660	0,300	Valid
X1.2	0,823	0,300	Valid
X1.3	0,684	0,300	Valid
X1.4	0,783	0,300	Valid
X1.5	0,768	0,300	Valid
X1.6	0,700	0,300	Valid

Sumber: Data Diolah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Pantai Kelapa Tuban yang berada di Jl. Gresik No.KM, RW.1, Kepoh, Panyuran, Kec. Palang, Kabupaten Tuban, Jawa Timur 62391. Penelitian menggunakan penelitian Kuantitatif dengan jumlah populasi dalam seluruh pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran yang berjumlah 47 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik probality sampling, untuk jenis sampel yang akan digunakan ialah sampling random atau sampling acak sederhana. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Kemudian untuk teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedestisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

HASIL

Hasil Uji Validitas Data

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini. Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel disiplin kerja memiliki R hitung > R tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan variabel disiplin kerja telah valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini. Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel motivasi kerja memiliki R hitung > R tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan motivasi kerja telah valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

Variabel Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini. Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel kinerja pegawai memiliki R hitung > R tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan kinerja pegawai telah valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Keterangan
X2.1	0,601	0,300	Valid
X2.2	0,525	0,300	Valid
X2.3	0,632	0,300	Valid
X2.4	0,798	0,300	Valid
X2.5	0,447	0,300	Valid
X2.6	0,658	0,300	Valid
X2.7	0,567	0,300	Valid
X2.8	0,787	0,300	Valid
X2.9	0,803	0,300	Valid
X2.10	0,689	0,300	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Y1	0,581	0,300	Valid
Y2	0,636	0,300	Valid
Y3	0,614	0,300	Valid
Y4	0,601	0,300	Valid
Y5	0,775	0,300	Valid
Y6	0,687	0,300	Valid
Y7	0,590	0,300	Valid
Y8	0,660	0,300	Valid

Sumber: Data Diolah

Hasil Uji Reliabilitas Data

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel telah reliabel yang berarti dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan table 6 tersebut pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,058 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel X1 dan X2 adalah lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,828	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,778	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98168756
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.078
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.056
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.		.052
	99% Confidence Interval Lower Bound	.047
	Upper Bound	.058

Sumber: Data Diolah

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Disiplin	.610	1.640
Motivasi	.610	1.640

Sumber: Data Diolah

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 1 terlihat bahwa scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan angka angka di atas perhitungan dalam Tabel 9 maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + 3$$

$$Y = 8.712 + 0,369X_1 + 0,380X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dijelaskan sebagai berikut, yaitu:

- Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 8.712 artinya bahwa jika nilai variabel bebas terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai Pantai Kelapa Panyuran tetap ada sebesar 8.712.
- Variabel disiplin kerja mempunyai nilai positif, dengan nilai koefisien atau slope sebesar 0,369. Hal ini berarti hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai berhubungan positif sebesar 0,369. Artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan catatan variabel bebas lainnya nilai konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,369. Sebaliknya jika variabel disiplin kerja

menurun maka kinerja mengalami penurunan dengan nilai koefisien 0,369 dengan asumsi bahwa variabel yang lain tidak mengalami perubahan (tetap).

- c) Variabel motivasi kerja mempunyai nilai positif, dengan nilai koefisien atau slope sebesar 0,380. Hal ini berarti hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai berhubungan positif sebesar 0,380. Artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan catatan variabel bebas lainnya nilai konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,380. Sebaliknya jika variabel motivasi kerja menurun maka kinerja mengalami penurunan dengan nilai koefisien 0,380 dengan asumsi bahwa variabel yang lain tidak mengalami perubahan (tetap).

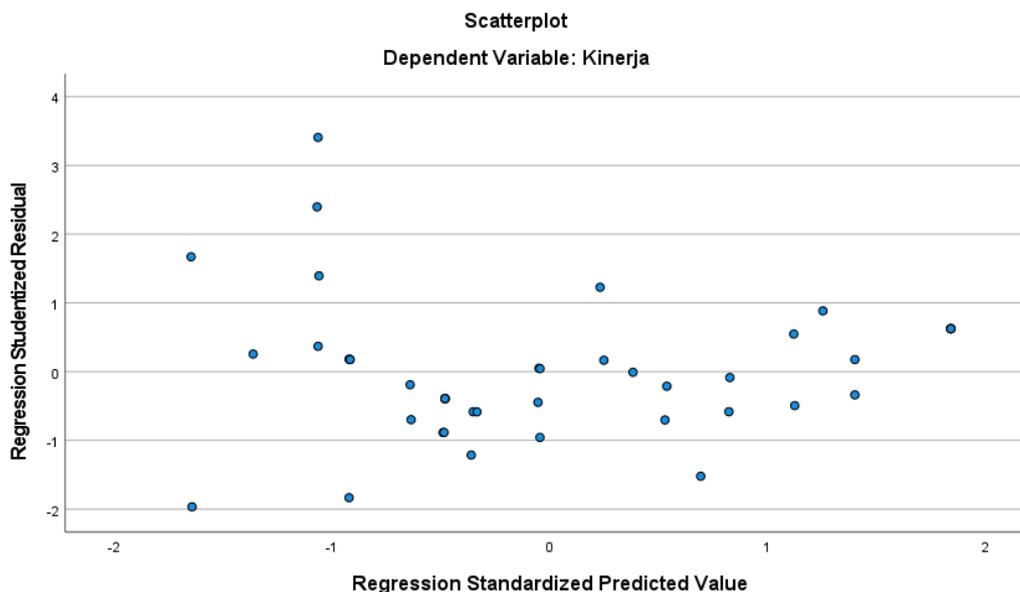
Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung sebesar 34.199 dan tingkat signifikansi $< 0,1$ dan memiliki F hitung (34.199) $> F$ tabel (2,83).

Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 11 maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel independennya sebagai berikut:

- a) Disiplin Kerja
Berdasarkan pada table diatas hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0.20 > 0.05$. Tapi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T hitung $2.433 > T$ table 2.021.
- b) Motivasi Kerja
Berdasarkan pada table diatas hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0.01 < 0.05$ dan juga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T hitung $4.561 > T$ table 2.021.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Diolah

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.712	3.224		2.702	.010
Disiplin	.369	.152	.299	2.433	.020
Motivasi	.380	.082	.572	4.652	<.001

Sumber: Data Diolah

Tabel 10. Hasil Uji F signifikan 0,05

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.039	2	141.020	34.199	<.001 ^b
	Residual	164.938	40	4.123		
	Total	446.977	42			

Sumber: Data Diolah

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji t signifikan 0,05

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.712	3.224		2.702	.010
	Disiplin Kerja	.369	.152	.299	2.433	.020
	Motivasi Kerja	.380	.082	.572	4.652	<.001

Sumber: Data Diolah

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pada lokasi Pantai Kelapa Panyuran, Tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran Di Kabupaten Tuban dapat diambil beberapa saran sebagai berikut:

- Bagi pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran perlu memperhatikan kedisiplinan pegawai dengan “mengikuti apel pagi dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja” dan “pegawai selalu hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ada”. Keterlambatan waktu menjadi bukti bahwa kedisiplinan masih menjadi masalah pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran. Solusi untuk disiplin kerja yaitu dengan melakukan sosialisasi lebih tentang mengikuti prosedur peraturan organisasi dan juga pengawasan lebih intens kemudian bisa dengan berupa teguran yang lebih membangun.
- Pemimpin perlu lebih mendorong atau memotivasi pegawainya untuk dapat memaksimalkan hasil kerja nya “pegawai diberi penghargaan atas hasil kerja yang baik” dan pegawai merasa dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas karna hasil kerja yang optimal”. Motivasi pegawai perlu diperhatikan mengingat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan tentu motivasi sangat penting guna melancarkan hasil kerja yang diinginkan. Pemecahan masalah motivasi bisa dengan cara memberi bonus lebih banyak atau memberikan cuti tambahan kepada pegawai yang kinerjanya bagus dan menerapkan pegawai teladan bulan sehingga dapat menambah semangat pada pegawai.
- Kinerja pegawai yang belum optimal di pengaruhi beberapa factor antara lain disiplin dan motivasi kerja. Masalah “Pegawai cenderung melakukan pekerjaan sebanyakya daripada terjadi penumpukan” ataupun “Pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya dengan teliti sehingga menghasilkan hasil yang optimal”. Kinerja pegawai perlu diperhatikan untuk memaksimalkan hasil kerja yang diinginkan. Solusi untuk masalah kinerja pegawai dapat dengan cara meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja pada pegawai pantai kelapa dikarnakan dua factor tersebut yang menjadi peran utama dalam meningkatkan hasil kinerja

pegawai. Namun ada juga factor lain yang luput dari penelitian ini sehingga pemimpin harus lebih memperhatikan factor luar juga untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pantai Kelapa Panyuran di Kabupaten Tuban, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai T hitung sebesar 2.433 lebih besar dari T tabel sebesar 2.021. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka kinerjanya pun akan semakin meningkat. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi kurang dari 0,01 dan T hitung sebesar 4.561 yang lebih besar dari T tabel 2.021. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya akan semakin baik. Di antara kedua variabel tersebut, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai beta tertinggi sebesar 0,572 dibandingkan dengan nilai beta disiplin kerja sebesar 0,299. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan memberikan dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pantai Kelapa Panyuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan, A. W., P, Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Public, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Graha Ilmu.
- Nafisah, C. (2018). Pengelompokan Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Berdasarkan Jenis Daya Tarik Wisata Menggunakan Analisis Custer. *Diploma thesis*, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Wibawa, I. G. W., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12).
- Rizaty, M. A. (2020). *Indonesia Miliki Hampir 3 Ribu Perusahaan Wisata Komersial Pada 2019*. Databooks.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori & Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research And Development*. Pusaka Jambi.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. PT Alfabet.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.