

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI  
RAMAYANA BANDUNG**

*THE EFFECT OF WORKING DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT  
ASURANSI RAMAYANA BANDUNG*

<sup>1</sup>Tegar Bintang Damar Panuluh, <sup>2</sup>Alini Gilang, S.H., M.M.

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[Tegbin43@gmail.com](mailto:Tegbin43@gmail.com) , [alingilang55@gmail.com](mailto:alingilang55@gmail.com)

**Abstrak**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sinambela, 2013:5). Perusahaan asuransi dapat dikatakan berhasil apabila pada setiap tahunnya perusahaan asuransi melewati target produksi. Kinerja karyawan yang dilaksanakan tidak efektif disebabkan oleh faktor salah satunya kedisiplinan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Objek yang diteliti adalah karyawan PT. Asuransi Ramayana Bandung. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Analisis data ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana.

Berdasarkan perhitungan, Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik. Kemudian Karyawan juga termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 59,8%.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Asuransi**

**Abstract**

*Performance is the work that can be received by a person or group of people in an organization, according to their respective authorities and responsibilities, within the framework of achieving the appropriate organizational goals, cannot break the law and in accordance with morals (Sinambela, 2013: 5). The insurance company can be completed successfully at any insurance company past the production target. Employee performance is not effective because one of them is disciplined employee. The purpose of this study was to study the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Ramayana Insurance.*

*This research method is quantitative with descriptive and causal research types. Objects that are read are employees of PT. Bandung Ramayana Insurance. Data collection was obtained through collecting questionnaires to 30 respondents. The sample technique used is saturated sample. Analysis of this data uses Simple Linear Regression Analysis.*

*Based on calculations, Work Discipline is included in both categories. Then employees are also included in both categories. The results of the study prove that there is a positive and significant difference between work discipline on the performance of employees of PT Asuransi Ramayana Bandung with an average percentage value of 59.8%.*

**Kata kunci: Work Discipline, Employee Performance, Insurance**

**1. Pendahuluan**

Meningkatnya tingkat persaingan dalam bidang asuransi di Indonesia membuat perusahaan harus melakukan strategi yang efektif dari berbagai segi, seperti operasional, finansial dan sumber daya manusia agar dapat menghadapi persaingan dalam bidang asuransi yang sangat ketat. Banyak perusahaan asuransi melakukan inovasi terhadap layanan yang ditawarkan agar dapat bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya. Pada PT. Asuransi Ramayana menetapkan inovasi baru yaitu asuransi jiwa yang mana didalamnya nasabah dapat berinvestasi dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan dan dapat diambil hasilnya dalam waktu 10 tahun.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sinambela, 2013:5). Perusahaan asuransi dapat dikatakan berhasil apabila pada setiap tahunnya perusahaan asuransi melewati target produksi. Hal tersebut menyatakan bahwa banyak konsumen yang menggunakan jasa asuransi tersebut, seperti untuk mengcover kerugian di masa depan yang dapat disebabkan oleh kecelakaan kerja, kematian dan lain-lain. Kinerja karyawan yang dilaksanakan tidak efektif disebabkan oleh faktor salah satunya kesiapan karyawan.

Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hamali, 2016:36). Tolak ukur karyawan PT. Asuransi Ramayana Bandung terdapat pada absensi dan *complain* nasabah.

Asuransi merupakan sarana finansial dalam tata kehidupan rumah tangga, baik dalam menghadapi risiko mendasar seperti risiko kematian, risiko kesehatan, risiko kecelakaan, serta risiko atas harta benda yang dimiliki. Sedangkan untuk dunia usaha akan menghadapi berbagai risiko yang kesinambungan usahanya terganggu dalam usahanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lindawati selaku Manager Sumber Daya Manusia (SDM) PT Asuransi Ramayana dan berdasarkan data nilai kinerja organisasi juga data tingkat kedisiplinan karyawan PT Asuransi Ramayana dan sejalan dengan pendapat Prasetyo yang dikutip oleh Setiawan (2013) menyatakan bahwa faktor penentu efektivitas dari kinerja adalah disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) berpendapat bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu serta seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien." Inti dari MSDM menurut Wardhana (2014:4) yaitu sistem manajemen yang dipakai untuk memanfaatkan talenta sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan strategik organisasi.

Menurut Badriyah (2015:38) berpendapat bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan untuk mengelola SDM dimana kegiatan pengelolaan tersebut berpusat pada praktik, kebijakan, dan fungsi dari manajemen yang dilakukan agar tujuan organisasi tercapai. Didukung juga dengan pendapat Sinambela (2016:9) yang menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik."

#### a. Planning

Menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan dan merencanakan.

#### b. Organizing

Memberi setiap bawahan tugas khusus; mendirikan departemen; mendelegasikan wewenang kepada bawahan; membangun saluran otoritas dan komunikasi; mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

#### c. Staffing

Menentukan jenis orang yang harus Anda pekerjakan; merekrut calon karyawan; memilih karyawan; pelatihan dan pengembangan karyawan; pengaturan standar kinerja; mengevaluasi kinerja; karyawan konseling; kompensasi karyawan.

d. *Leading*

Menyuruh orang lain menyelesaikan pekerjaan; mempertahankan moral; memotivasi bawahan.

e. *Controlling*

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi; memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar ini; mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan

### **Disiplin Kerja**

Dikemukakan oleh Sinambela (2016:335), disiplin kerja digunakan pimpinan sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Penerapan kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:193) bahwa disiplin karyawan yang semakin baik akan menjadikan tingkat prestasi kerja yang dicapai menjadi semakin tinggi. Menurut Hasibuan (2014:194), pengukuran disiplin kerja dapat dilakukan di antaranya melalui Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98). Adapun pendapat menurut Kasmir (2016:182) pengertian kinerja secara sederhana adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut pendapat Bangun (2014:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya.

Menurut Bernardin dan Russell (2013:247) terdapat enam kriteria utama dalam mengukur kinerja yaitu:

a. *Quality*

Seberapa jauh proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan dari segi kesesuaiannya dengan cara yang ideal untuk melakukan kegiatan yang dapat memenuhi tujuan kegiatan.

b. *Quantity*

Jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dengan istilah nilai dolar, jumlah unit ataupun jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.

c. *Timeliness*

Seberapa jauh suatu aktivitas dapat diselesaikan atau hasil dapat diperoleh dalam waktu yang paling awal dari sudut pandang kordinasi antara output lain dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas-aktivitas lain.

d. *Cost-effectiveness*

Seberapa jauh sumber daya yang ada di dalam organisasi seperti manusia, uang, material dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil maupun mengurangi pemborosan dalam penggunaan sumber daya organisasi.

e. *Need for supervision*

Seberapa jauh karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan dan pengawasan yang bertujuan untuk mencegah hasil yang merugikan.

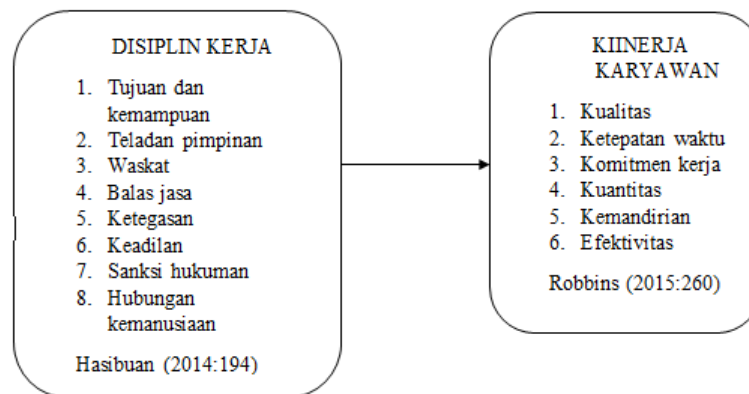
f. *Interpersonal Impact/Contextual or Citizenship Performance*

Seberapa jauh karyawan dapat mengembangkan harga diri, niat baik dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahannya.

### Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ricky Hadistira pada CV Barokah Sejahtera yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulis uraikan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa pendapat ahli juga yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Trahan dan steiner (2012:129) “Disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

Gambaran kerangka pemikiran penelitian ini, digambarkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Sugiyono (2014:134) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Ramayana Bandung.

### 3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bandur (2013:12) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memiliki kaitan dengan kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh peneliti dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti kemudian masalah dirumuskan secara spesifik, data yang berupa data numerik dikumpulkan serta melakukan analisis dengan menggunakan statistik. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian asosiatif dengan studi kausal. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih dan bentuk hubungan dapat bersifat simetris, kausal, atau interaktif (Sugiyono, 2017: 47). Sedangkan studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menunjukkan adanya sebab – akibat, juga mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala instrumental yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (rentang 1 sampai 5). Jumlah sampel yang dilakukan untuk penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Ramayana Bandung yang berjumlah 30 orang. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

### 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil Analisis

Berdasarkan penyebaran kuesioner, mayoritas karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung berjenis kelamin laki-laki. Bola et al. (dalam L. E. Atwater et al., 2001) menjelaskan bahwa persepsi penerima dari tindakan pendisiplinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan sikap disiplin nantinya. Manajer wanita bisa kurang berhasil mengelola pendisiplinan hanya karena penerima kurang bersedia menerima dan bereaksi konstruktif ketika pendisiplinan dilakukan seorang wanita daripada

pria. Mayoritas karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung berusia 30 tahun hingga 40 tahun. Usia biasanya mempengaruhi kelangsungan seseorang pada saat bekerja, diasumsikan bahwa karyawan yang berumur relatif muda biasanya lebih bersemangat dalam bekerja untuk dapat memenuhi harapan idealnya tentang dunia kerja. Mayoritas tingkat pendidikan terakhir dicapai oleh karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung adalah jenjang Perguruan Tinggi Strata 1 serta mayoritas sudah bekerja selama kurang dari 5 tahun.

Analisis deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian pertama dan rumusan masalah penelitian kedua.

Tabel 1 Rekapitulasi Perdimensi Variabel Disiplin Kerja

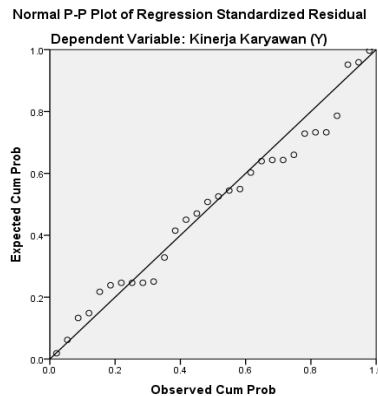
Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
Tinjauan dan Kemampuan	236	300	78.7%
Teladan Pimpinan	208	300	69.3%
Balas Jasa	216	300	72.0%
Keadilan	207	300	69.0%
Waskat	239	300	79.7%
Sanksi Hukuman	116	150	77.3%
Ketegasan	113	150	75.3%
Hubungan Kemanusiaan	264	300	88.0%
<b>Total Skor</b>	<b>1599</b>	<b>2100</b>	<b>76.2%</b>

Variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik. Sehingga secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja pada PT Asuransi Ramayana Bandung sudah dalam kondisi yang baik dengan skor 76,2%.

Tabel 2 Rekapitulasi Perdimensi Variabel Kinerja Karyawan

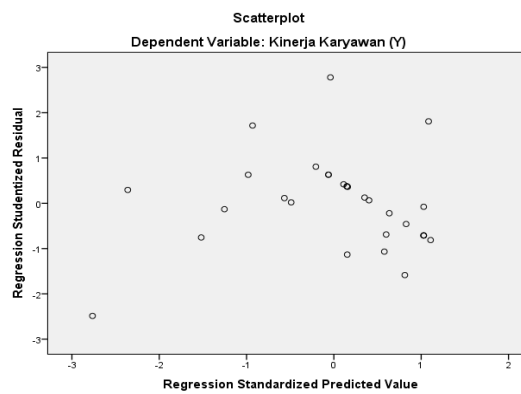
Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
Kualitas	235	300	78.3%
Kuantitas	234	300	78.0%
Ketepatan Waktu	117	150	78.0%
Efektivitas	364	450	80.9%
Kemandirian	121	150	80.7%
Komitmen Kerja	216	300	72.0%
<b>Total Skor</b>	<b>1287</b>	<b>1650</b>	<b>78.0%</b>

Variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori baik. Sehingga secara keseluruhan, variabel Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung sudah dalam kondisi yang baik dengan skor 78,0%.



Gambar 1 Grafik Normal P-Plot Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Grafik Normal P-Plot memberikan interpretasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar menunjukkan data berdistribusi normal.



Gambar 2 Scatter plot Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Grafik *Scatter plot* bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Sederhana

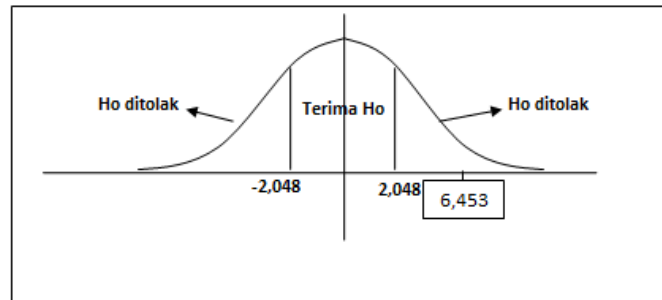
		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.268	.278		4.563	.000
	Disiplin Kerja (X)	.615	.095	.773	6.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,268 + 0,615X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika program Disiplin Kerja (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) PT Asuransi Ramayana Bandung tidak dipengaruhi oleh program Disiplin Kerja, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 1,26. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel program Disiplin Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) PT Asuransi Ramayana Bandung akan meningkat sebesar 0,615. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung (semakin tinggi/kuat Disiplin Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung).



Gambar 3 Kurva Uji-t

Diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,453. Karena nilai t-hitung ( $6,453 > t\text{-tabel}$  (2,048)), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$  (5%)), artinya terdapat pengaruh / adanya keterkaitan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui hubungan atau tingkat pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi (KD). Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,773)^2 \times 100\% \\ &= 59,8\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 59,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,8%, sedangkan sisanya sebesar 40,2% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung sebagai sampel jenuh penelitian dengan karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 26 karyawan atau 86,7%, mayoritas berusia 30 tahun hingga 40 tahun dengan jumlah 19 karyawan atau 63,3%, mayoritas lama kerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah 12 karyawan atau 40,0%, dan mayoritas memiliki pendidikan terakhir yaitu Perguruan Tinggi Strata 1 dengan jumlah 23 karyawan atau 76,7%.

Variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik. Sehingga secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja pada PT Asuransi Ramayana Bandung sudah dalam kondisi yang baik dengan skor 76,2%. Variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori baik. Sehingga secara keseluruhan, variabel Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung sudah dalam kondisi yang baik dengan skor 78,0%.

Berdasarkan hasil uji-t menggunakan bantuan software SPSS 23 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung ( $6,453 > t\text{-tabel}$  (2,048)), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung. Hasil pengolahan dan analisis data berdasarkan perhitungan koefisien determinasi telah menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,8%, yang menunjukkan bahwa terhadap beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini sebesar 40,2%.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada hasil analisis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 76,2%.
- b. Kinerja Karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 78,0%.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 59,8%.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- [2] Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill.
- [3] Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [4] Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta