

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA TOSERBA YOGYA GROUP CABANG BATUNUNGGAL BANDUNG

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE FACTORS EMPLOYEES IN TOSERBA YOGYA BATUNUNGGAL BRANCH BANDUNG

¹⁾Siti Nur Fadilatunisa, ²⁾Aditya Wardhana

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾sitinurfadilatunnisa@yahoo.co.id, ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memahami tingkat disiplin kerja karyawan pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja karyawan yang dominan pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif, populasinya yaitu seluruh pegawai yogya grup cabang batununggal sebanyak 65 karyawan, sampelnya sebanyak 65 karyawan dan menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara, kuisisioner, penelitian pustaka, dan riset internet. Teknik analisis datanya menggunakan analisis deskriptif, analisis nilai jenjang, dan analisis faktor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung dalam kategori baik. Hasil analisis tingkat disiplin kerja karyawan berdasarkan karakteristik responden ditinjau dari karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Hasil penelitian analisis faktor-faktor pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung menghasilkan delapan faktor secara berurutan berdasarkan *loading factor* tertinggi yaitu: balas jasa dan waskat sebesar 93,9%, keadilan sebesar 93,1%, tujuan dan kemampuan sebesar 92,9%, teladan pimpinan sebesar 90%, sanksi hukuman 70,4%, ketegasan sebesar 76,1%, dan hubungan kemanusiaan 65,4%.

Kesimpulan penelitian ini, disiplin kerja karyawan pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung kerja pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung adalah 81,78%. Kriteria penilaian berdasarkan persentase tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Analisis Faktor, SDM

Abstract

This research was conducted to find out and understand the level of employee work discipline at the Yogya Group Department of Batununggal Branch Bandung. The purpose of this study was to determine the factors of the dominant employee work discipline at the Yogya Group General Store, Batununggal Branch, Bandung.

This research uses quantitative method, this type of research is descriptive, the population is all Yogya employees in Batununggal branch group are 65 employees, the sample is 65 employees and using saturated sample technique, the data collection technique uses interviews, questionnaires, library research, and internet research. The data analysis technique uses descriptive analysis, level value analysis, and factor analysis

The results showed that the work discipline of employees of the Yogya Group Department Store in Bandung Batununggal Branch was in good category. The results of the analysis of the level of employee work discipline based on the characteristics of respondents in terms of the characteristics of age, gender, last education, and length of work indicate that there are significant differences. The results of factor analysis analysis at Yogya Group General Store of Batununggal Branch Bandung produced eight factors in a row based on the highest loading factor, namely: remuneration and referees of 93.9%, fairness of 93.1%, goals and abilities of 92.9%, the leader's example is 90%, 70.4% penalty, 76.1% assertiveness, and 65.4% humanitarian relations.

The conclusion of this study, employee work discipline at the Yogya Group Department Store in Bandung Batununggal Branch works at Yogya Group Department Store Bandung Batununggal Branch is 81.78%. Assessment criteria based on these percentages are included in the very high category.

Keywords: *Work Discipline, Factor Analysis, Human Resources*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik (Rivai & Sagala, 2013:547).

Yogya Group (PT Akur Pratama) adalah sebuah perusahaan ritel modern asli Indonesia dengan format supermarket, *department Store* dan *food court*. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat Jawa Barat, Jawa Tengah dan sekitarnya.

Menurut Sutrisno (2015:85), “Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai, karyawan mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja”.

Menurut Hasibuan (2017: 194-198) pada dasarnya banyak dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan survey pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner pra peneitiian kepada 30 karyawan Toserba Yogya Cabang Batununggal diperoleh data sebagai berikut:

TABEL 1.1
REKAPITULASI KUESIONER PRA PENELITIAN

| No | Indikator | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|----|----|-----|
| 1 | Karyawan mempunyai kejelasan tujuan yang ingin dicapai | 15 | 15 | | |
| 2 | Atasan memberikan contoh teladan yang baik bagi peningkatan disiplin karyawan | 15 | 12 | 3 | |
| 3 | Instansi memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan kerja karyawan | 3 | 21 | 6 | |
| 4 | Atasan berperilaku adil dalam pemberian sanksi | 15 | 12 | 3 | |
| 5 | Kehadiran atasan merupakan pengawasan melekat bagi karyawan | 6 | 21 | 3 | |
| 6 | Sanksi hukuman sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan | 9 | 18 | 3 | |
| 7 | Atasan bertindak tegas jika karyawan melakukan ketidakdisiplinan | 24 | 6 | | |
| 8 | Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan berjalan baik | 21 | 9 | | |

Sumber : Data Hasil Pra Kuesioner Diolah Penulis, 2018

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, terdapat kuesioner pra penelitian yang diberikan kepada 30 karyawan Toserba Yogya Cabang Batununggal, dengan delapan pernyataan mengenai disiplin kerja berdasarkan teori Hasibuan. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa:

- a. 3 karyawan yang menyatakan atasan kurang memberikan contoh teladan yang baik bagi peningkatan disiplin karyawan seperti atasan terkadang terlambat masuk kantor.
- b. 6 karyawan menyatakan instansi kurang memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan kerja karyawan seperti kurangnya tambahan kompensasi terhadap karyawan yang bekerja lembur.
- c. 3 karyawan menyatakan atasan masih kurang berperilaku adil dalam pemberian sanksi seperti kepada karyawan yang masih kerabatnya.
- d. 3 karyawan menyatakan ketidakhadiran atasan dalam melakukan pengawasan melekat bagi karyawan, dan 3 karyawan menyatakan sanksi hukuman kurang sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan seperti keterlambatan yang langsung dikenakan sanksi pemotongan gaji walaupun sudah ada pemberitahuan atau ijin sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai disiplin kerja terhadap karyawan Yogya Group Cabang Batununggal Bandung dengan judul penelitian **“Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung”**.

2. DASAR TEORI DAN METEDOLOGI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2013: 1) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia”.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Fahmi (2016:75) menyatakan “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

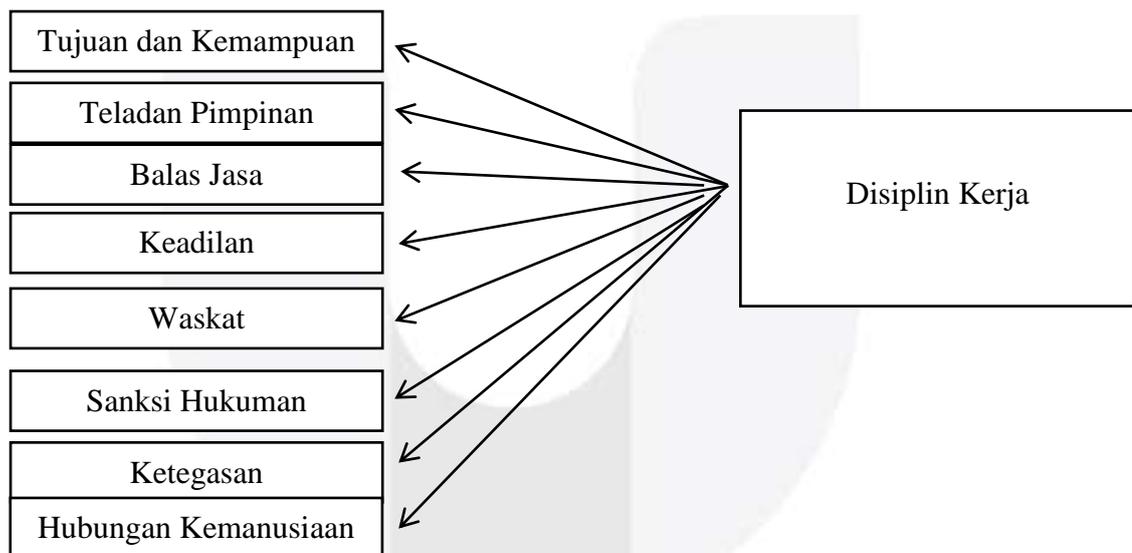
2.3 Dimensi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2017: 194-198) “pada dasarnya banyak dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun kurang disiplin.
- 3) Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan bagi terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

- 5) Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan atau organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 6) Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan atau organisasi.
- 8) Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Sumber : Hasibuan (2017: 194-198)

2.4 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini karena terdiri dari satu variabel yakni disiplin kerja maka tidak ada perbandingan yang dilakukan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung. Untuk menentukan sampel menggunakan sampel jenuh dengan cara mengambil sampel semua responden. Teknik analisis data adalah deskriptif dan analisis faktor.

3. PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Dari 32 item pernyataan kuesioner yang disebar kepada 65 responden, memiliki nilai faktor loading $> 0,361$. Menurut Sugiyono (2013:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Nilai Cronboch's Alpha pada penelitian ini adalah 0.931, sehingga dapat dikatakan pernyataan pada kuesioner ini reliabel karena nilai nya $> 0,6$.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan variabel Disiplin kerja pada Toserba Yoga Group Cabang Batununggal Bandung berada pada persentase sebesar 81,78% yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.

3.3.2 Analisis Faktor

1) KMO dan *Barlett's Test*

TABEL 2
KMO dan *Barlett's Test*

KMO and Bartlett's Test

| | |
|--|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | .795 |
| Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square | 629.757 |
| Df | 28 |
| Sig. | .000 |

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis, 2018

Tabel 2 menunjukkan angka KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA) adalah 0,795. Angka MSA yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa kumpulan variabel faktor-faktor tersebut dapat diproses lebih lanjut menggunakan analisis faktor dan layak untuk dilakukan.

Dapat juga dilihat angka *Barlett's Test of Sphericity* (diperlihatkan dengan angka Chi Square) sebesar 629.757 dengan signifikan 0,000 yang artinya dapat dipercaya 100% bahwa antarvariabel terdapat korelasi.

2) *Anti Image Matrics*

TABEL 3 *Anti Image Matrics*
Anti Image Matrics

| No. | Dimensi | MSA |
|-----|----------------------|-------|
| 1 | Tujuan dan Kemampuan | 0,909 |
| 2 | Teladan Pimpinan | 0,930 |
| 3 | Balas Jasa | 0,830 |
| 4 | Keadilan | 0,887 |
| 5 | Waskat | 0,753 |
| 6 | Sanksi dan Hukuman | 0,638 |
| 7 | Ketegasan | 0,656 |
| 8 | Hubungan Kemanusiaan | 0,520 |

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis, 2018

Dari masing-masing nilai MSA yang terlihat dalam table 3 menunjukkan tidak terdapat faktor yang memiliki nilai $MSA \leq 0,5$ artinya kelima faktor tersebut merupakan pendukung terbentuknya disiplin kerja pada Yoga Group Cabang Batununggal Bandung. Dengan demikian, dapat langsung melanjutkan analisis ke langkah berikutnya.

3) *Communalities*

TABEL 4 *Communalities*
Communalities

| | Initial | Extraction |
|----------------------|---------|------------|
| Tujuan dan Kemampuan | 1.000 | .922 |
| Teladan Pimpinan | 1.000 | .918 |
| Balas Jasa | 1.000 | .946 |
| Keadilan | 1.000 | .921 |
| Waskat | 1.000 | .883 |
| Sanksi Hukuman | 1.000 | .714 |
| Ketegasan Hubungan | 1.000 | .767 |
| Kemanusiaan | 1.000 | .708 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis, 2018

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varian suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Berdasarkan tabel 4 variabel tujuan dan kemampuan menunjukkan angka 0,922. Hal ini memiliki arti bahwa 92,2% varian variabel tujuan dan kemampuan tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Selanjutnya, variabel teladan pimpinan menunjukkan angka 0,918%. Hal ini memiliki arti bahwa 91,8% varian variabel teladan pimpinan tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Demikian pula seterusnya untuk variabel lain, dengan ketentuan bahwa semakin besar *communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

4) Process Factor

TABEL 5 Total Variance Explained
Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 4.992 | 62.395 | 62.395 | 4.992 | 62.395 | 62.395 | 4.461 | 55.756 | 55.756 |
| 2 | 1.787 | 22.342 | 84.737 | 1.787 | 22.342 | 84.737 | 2.318 | 28.980 | 84.737 |
| 3 | .570 | 7.127 | 91.864 | | | | | | |
| 4 | .377 | 4.718 | 96.582 | | | | | | |
| 5 | .104 | 1.298 | 97.879 | | | | | | |
| 6 | .083 | 1.033 | 98.913 | | | | | | |
| 7 | .051 | .642 | 99.554 | | | | | | |
| 8 | .036 | .446 | 100.000 | | | | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis, 2018

Berdasarkan tabel 5 terdapat delapan faktor dimasukkan ke dalam analisis faktor. Jika delapan faktor tersebut diringkas ke dalam *component* atau faktor yang terbentuk, adalah *Component 1* : $4.992 / 8 \times 100\% = 62,4\%$. Dan *Component 2* : $1.787 / 8 \times 100\% = 22,3\%$. Sisa faktor tidak diproses lebih lanjut karena nilai eigenvaluanya < 1 .

5) Pengelompokan Faktor

TABEL 6 Component Matrix
Component Matrix^a

| | Component | |
|----------------------|-----------|-------|
| | 1 | 2 |
| Tujuan dan Kemampuan | .929 | -.242 |
| Teladan Pimpinan | .900 | -.329 |
| Balas Jasa | .939 | -.252 |
| Keadilan | .931 | -.233 |
| Waskat | .939 | -.034 |
| Sanksi Hukuman | .467 | .704 |
| Ketegasan | .434 | .761 |
| Hubungan Kemanusiaan | .530 | .654 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis, 2018

Table 6 menjelaskan bahwa terdapat delapan faktor yang secara berurutan berdasarkan *loading factor* tertinggi yaitu : balas jasa dan waskat sebesar 93,9%, keadilan sebesar 93,1%, tujuan dan kemampuan sebesar 92,9%, teladan pimpinan sebesar 90%, sanksi hukuman 70,4%, ketegasan sebesar 76,1%, dan hubungan kemanusiaan 65,4%.

6) Penamaan Faktor (*Labelling*)

Penamaan faktor berdasarkan teori Hasibuan (2017: 194-198), komponen baru terdiri dari dua komponen yang diberi nama Faktor Balas Jasa dan Faktor Ketegasan. Komponen 1 terdiri dari faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat dan komponen 2 terdiri dari faktor sanksi dan hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dan menggambarkan cakupan faktor-faktor yang membentuknya, Santoso (2014: 58).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada 65 responden didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung adalah 81,78%. Kriteria penilaian berdasarkan persentase tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi.
- 2) Dari delapan faktor pembentuk disiplin kerja, terbentuk dua faktor yang dominan diberi nama Faktor Pengakuan dan Faktor Penegakan Disiplin.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung dapat dinyatakan bahwa perusahaan harus memfokuskan pada faktor Disiplin dalam Bekerja yaitu pada dimensi terendah yaitu sanksi dan hukuman

sebagai dimensi yang memiliki kontribusi terbesar terhadap Disiplin dalam Bekerja dengan memperbaiki kekurangan dalam hal sanksi dan hukuman yang dirasakan masih kurang tegas. Sebaiknya perusahaan memberikan sanksi dan hukuman bagi siapapun yang melanggar peraturan sehingga karyawan bisa menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dan apabila karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada maka karyawan mendapatkan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Dengan faktor yang sama pada penelitian selanjutnya, dapat mencari tahu faktor mana yang lebih berpengaruh dengan menggunakan teknik analisis lain.
- 2) Memperluas lagi sampelnya agar lebih merepresentasikan hasil yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu. (2014) . *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
[2] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.

