

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KSP CU BINA SEROJA JAKARTA TIMUR

Oleh:

¹Dadang Surya Kencana, ²Yandarius Molo

¹Program Studi Logistik Niaga, Politeknik LP3I Jakarta
Gedung Sentra Kramat, Jl. Kramat Raya No.7-9, Jakarta Pusat 10450

²Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Jl. Halim Perdana Kusuma No.1, RT.1/RW.9, Halim Perdana Kusumah, Kec. Makasar,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13610

e-mail :da2nkencana@gmail.com¹, yandarius01@gmail.com²

ABSTRAK

SDM aset penting perusahaan yang berperan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Budaya organisasi dan disiplin karyawan pada KSP CU Bina Seroja adalah setiap anggota mentaati peraturan-peraturan yang ada di dalam Organisasi serta digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh, artinya seluruh dari populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 33 orang. Metode analisis data adalah regresi linear berganda, dengan uji hipotesis parsial dan simultan, dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP CU Bina Seroja, Jakarta. Selain itu, dalam penelitian ini budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 74,2%, selebihnya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

HR is an important company asset that plays a role as a supporting actor in achieving company goals. Therefore, companies need human resources who have high loyalty to the company in order to optimally achieve company goals. Organizational culture and work discipline KSP CU Bina Seroja means that each member complies with the regulations in the Organization as well as used to motivate employees to discipline themselves in carrying out work both individually and in groups. This study aims to see whether there is an influence of organizational culture and work discipline on employee loyalty. The population in this study were all employees totaling 33 people. The sampling technique of this study is a saturated sample, meaning that all of the population sampled 33 people. The method of data analysis is multiple linear regression, with partial and simultaneous hypothesis testing, with the help of SPSS version 25. The results of this study indicate that

organizational culture and work discipline partially have a significant effect on employee loyalty at KSP CU Bina Seroja, Jakarta. In addition, in this study organizational culture and work discipline have an influence on employee loyalty by 74.2%, the remaining 25.8% is influenced by other factors.

Key words: *Organizational Culture, Work Discipline, and Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki modal penting dan peranan utama dalam perjalanan menuju tujuan perusahaan, sehingga menimbulkan tuntutan kepada sumber daya manusia (SDM) untuk terus mengembangkan diri, menginovasi, serta mengimprovisasi secara proaktif. Bertambahnya tuntutan di era globalisasi, memperketat persaingan serta memperbanyak pilihan setiap individu untuk memilih dimana seorang individu dapat mengembangkan potensinya di instansi mana pun. Demi tercapainya tujuan perusahaan yang baik dan sukses, dibutuhkan pencarian karyawan atau sumber daya manusia yang tepat dalam Perusahaan yang dapat bekerja secara optimal. Apabila suatu saat dalam jangka waktu yang dekat maupun panjang, perusahaan kehilangan aset berharganya atau karyawan yang bekerja optimal, maka perusahaan dapat mengalami suatu kerugian. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang loyal yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan optimal.

Koperasi Simpan Pinjam Credit Union (KSP CU) Bina Seroja Jakarta Timur yang didirikan pada tahun 1985 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggota dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota sendiri harus memiliki pandangan jeli terhadap loyalitas karyawan. Karyawan akan menunjukkan loyalitasnya dengan performa, kedisiplinan, kualitas serta kuantitas yang dihasilkan untuk dapat mencapai tujuan bersama perusahaan. Hal terburuk yang dapat perusahaan lakukan ketika mendapati tidak ada loyalitas pada karyawannya adalah pemutusan hubungan kerja atau karyawan itu sendiri dapat mengundurkan diri dari perusahaan, bagi karyawan tidak loyal apabila ada kesempatan yang lebih baik di tempat lain. Demikian juga hal yang terjadi di KSP CU Bina Seroja Jakarta Timur, dikarenakan banyak karyawan yang sering berganti sehingga banyak karyawan yang tergolong karyawan baru. Didukung dari hasil observasi berupa wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan, terdapat beberapa permasalahan dalam budaya organisasi perusahaan, diantaranya sering kali karyawan dikesampingkan pendapatnya demi cepatnya pelaksanaan kegiatan tanpa runding panjang bersama karyawan lain. Karyawan yang merasa gagasan atau ide yang disampaikan tidak dihargai juga menyebabkan diri karyawan tidak merasa dibutuhkan dan kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga mendorong karyawan untuk melakukan pelanggaran peraturan. Budaya organisasi pada KSP CU Bina Seroja adalah setiap anggota mentaati peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Berikut Tabel mengenai Jenis-jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan KSP CU Bina Seroja Jakarta Timur disajikan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
 Jenis Pelanggaran yang dilakukan Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Bina Seroja,
 Jakarta Timur

Jenis-Jenis Pelanggaran		
Ringan	Sedang	Berat
Datang terlambat ke kantor	Bertengkar dengan rekan kerja	Mencuri fasilitas kantor
Karyawan bolos/mangkir	Menggunakan waktu dinas kerja untuk perjalanan pribadi	Menjual data perusahaan kepada oknum lain
Terlalu sering bermain HP pada saat jam kerja	Memalsukan waktu lembur	Penggelapan uang perusahaan
Menggunakan jam istirahat secara berlebihan	Tidak mau mengerjakan tugas dari atasan	
Tidak ramah kepada customer		

Sumber : HRD, Perusahaan (2021)

Dapat dilihat bahwa jenis pelanggaran yang terjadi dari pelanggaran ringan s/d pelanggaran berat. Pelanggaran yang dilakukan pun berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya seperti melakukan pelanggaran ringan salah satunya adalah pelanggaran indisipliner yaitu datang terlambat ke kantor, karyawan yang bolos atau mangkir dari pekerjaan, menggunakan jam istirahat secara berlebihan. Fenomena ini memberi ketertarikan peneliti untuk melihat bagaimana budaya organisasi mempengaruhi loyalitas seorang karyawan dalam bekerja. Dengan adanya loyalitas kerja maka perusahaan bisa membuat peraturan yang harus dipatuhi seperti disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Begitu pula yang terjadi pada karyawan KSP CU Bina Seroja Jakarta Timur mengalami kemunduran disiplin dengan terlambat datang di tempat kerja. Apabila dibiarkan secara terus-menerus, hal ini akan merugikan koperasi itu sendiri. Seharusnya disiplin karyawan semakin hari semakin meningkat. Di samping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menciptakan loyalitas karyawan yang tinggi. Disiplin merupakan salah satu fungsi dari manajemen SDM yaitu fungsi operatif, yang mana merupakan fungsi terpenting karena mampu membentuk loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari baik/buruknya disiplin karyawan itu sendiri. Disiplin dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan meningkatkan loyalitas karyawan dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajer menerapkan disiplin yang baik terhadap bawahannya agar mempunyai sikap loyal terhadap perusahaan. Budaya organisasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, selain itu budaya organisasi dan disiplin sangat diperlukan agar karyawan dapat loyal terhadap Perusahaan.

Dari latar belakang masalah penelitian ini dapat kita ketahui bahwa adanya 'gap' atau kesenjangan antara apa yang seharusnya terjadi dengan realitanya di lapangan dari aspek variabel loyalitas karyawan, variabel budaya organisasi, dan variabel disiplin kerja. Loyalitas karyawan KSP CU Bina Seroja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain budaya organisasi dan disiplin kerja. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan KSP CU Bina Seroja diperlukan kajian yang mendalam, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union (KSP CU) Bina Seroja, Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Kerja Karyawan

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya. Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Berdasarkan teori loyalitas menurut beberapa ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi, dapat dilihat dari dimensi loyalitas sebagai sikap/attitude dan loyalitas sebagai perilaku/behavior, dengan indikator taat pada peraturan, rasa memiliki, tanggung jawab pada perusahaan, keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kemauan untuk bekerja sama.

Budaya Organisasi

Moeheriono (2020:335), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai dasar yang dianut bersama dan dihargai oleh suatu organisasi, dimaksudkan untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, untuk menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi, memfasilitasi timbulnya loyalitas karyawan, untuk meningkatkan kematangan sistem sosial dan menciptakan mekanisme pembuatan makna dan kontrol yang memadu pembentukan sikap dan perilaku anggota organisasi. Wirawan (2017:10), mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan. Organisasi dikembangkan dalam jangka waktu yang lama oleh para pendiri, pemimpin dan anggota organisasi disosialisasikan, diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi, sehingga mempengaruhi pemikiran, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam produksi serta melayani konsumen dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2021:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang digunakan sebagai panduan perilaku bagi anggota untuk mengatasi masalah penyesuaian eksternal dan internal.

Berdasarkan penjelasan tentang budaya organisasi di atas, disintesis budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kebijakan-kebijakan, norma-norma serta aturan formal yang dianut oleh karyawan sehingga mempengaruhi cara kerja mereka dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dimensi budaya organisasi tercermin dari keterlibatan, berorientasi kepada manusia, dan berorientasi tim. dengan indikator *observed behavioral regularities*, kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, ketulusan, kesabaran, ketekunan, kewirausahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat, penghargaan, kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tertulis dan tidak tertulis, mampu melaksanakan dan tidak menghindari penerimaan sanksi jika melanggar peraturan, serta melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, (Nuraini, 2017:106). Sedangkan Hasibuan (2018:193), mengatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Handoko (2018:208), menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menerapkan standar organisasi, kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berbeda agar tidak terjadi pelanggaran. Sedangkan Wirawan (2019:138), mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang mematuhi peraturan organisasi, proses kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti dalam menghasilkan dan melayani konsumen organisasi.

Berdasarkan kajian tentang disiplin kerja menurut beberapa ahli di atas, maka bahwa dapat disintesis disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai dalam menaati peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tercermin dari dimensi ketaatan waktu, dan bertanggung jawab serta berikut indikatornya tingkat kehadiran, tata cara kerja, mematuhi semua peraturan perusahaan, hubungan kemanusiaan, target pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

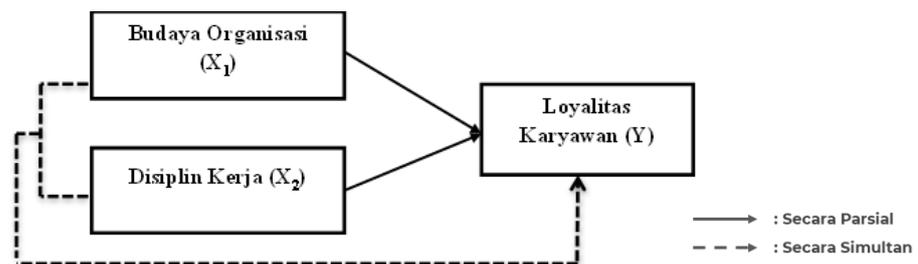
Penelitian Ulva (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. CLC. Niaga Indonesia”, hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Penelitian Kaliri (2018) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Infomedia Nusantara”, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Penelitian Qorfianalda dan Wulandari (2021) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok Indonesia”, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Penelitian Ma'ruf (2020) dengan judul “Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja Karyawan PT. GF Indonesia”, hasil hipotesis terlihat bahwa secara parsial disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka berfikir di atas, maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan KSP CU Bina Seroja, Jakarta
- H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan KSP CU Bina Seroja, Jakarta
- H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan KSP CU Bina Seroja, Jakarta

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya variabel-variabel yang bersifat kualitatif diterjemahkan ke dalam angka kuantitatif sehingga dapat dianalisa menggunakan statistik dan menginterpretasikan hasil analisis tersebut ke dalam bahasa kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan secara langsung untuk memperoleh gambaran yang jelas terhadap permasalahan yang sering terjadi. Setelah itu akan dilakukan wawancara dengan pihak – pihak yang berkompeten agar mendapatkan informasi yang lebih terperinci sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Bina Seroja yang beralamat di Jl. Arus no.14 Cawang, Jakarta Timur. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Juni 2023. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta sejumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini seluruh dari populasi yaitu sebanyak 33 orang.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen atau variabel bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja) dan variabel dependen atau variabel terikat (loyalitas kerja karyawan). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang telah terpilih sebagai sampel penelitian. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Metode analisis data adalah cara – cara yang digunakan untuk menganalisis data agar sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS (Software Statistical Package for the Sosial Sciences)* versi 22. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif, seperti tercantum pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Uji Instrumen & Teknik Analisis Data

Uji Instrumen	Analisis Deskriptif	Uji Asumsi Klasik & Asumsi Dasar	Regresi Linear Berganda	Hipotesis & Rsquare
1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas	1. Karakteristik Responden 2. Distribusi Tanggapan Responden 3. Analisis Statistik Deskriptif	1. Uji Normalitas 2. Uji Linearitas 3. Uji Homogenitas 4. Uji Multikolinearitas 5. Uji Heteroskedastisitas	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Hipotesis secara Parsial 2. Uji Hipotesis secara Simultan 3. Koefisien Determinasi (R ²)

Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji coba terpakai, maksudnya adalah data uji coba digunakan untuk dua kepentingan yaitu untuk mencari validitas dan reliabilitas instrumen sekaligus digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Pada uji coba terpakai, hasil uji coba dari item-item yang valid langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Alasan digunakan uji coba terpakai antara lain mempertimbangkan efektivitas waktu pengumpulan data agar lebih singkat, selain itu juga populasi yang ada hanya sedikit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Berdasarkan dari hasil perhitungan SPSS versi 22 untuk ketiga variabel, ditunjukkan pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Instrumen (Uji Validitas & Reliabilitas)

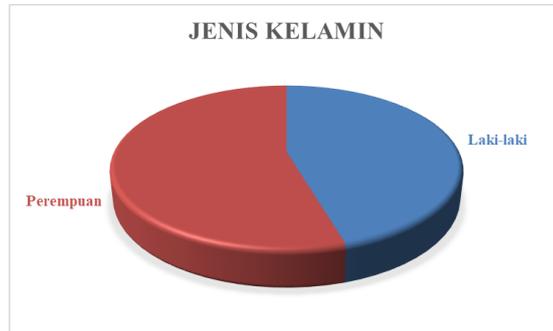
No. Butir	Uji Validitas ($r_{tabel} = 0,344$)			Uji Reliabilitas (0,6)		
	X1	X2	Y	X1	X2	Y
1	0,636	0,872	0,733	0,949	0,935	0,939
2	0,415	0,676	0,897			
3	0,899	0,722	0,912			
4	0,836	0,800	0,878			
5	0,896	0,830	0,816			
6	0,478	0,815	0,922			
7	0,800	0,796	0,914			
8	0,880	0,871	0,877			
9	0,893	0,852	0,945			
10	0,765	0,962	0,591			
11	0,810	0,558	0,467			
12	0,885	0,465	0,503			
13	0,760	0,800	0,487			
14	0,839	0,493	0,600			
15	0,750	0,529	0,494			
16	0,748	0,514	0,620			

Sumber: Data olahan SPSS versi 22

Dari tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa jawaban dari 16 butir instrumen untuk seluruh variabel, nilai r_{hitung} semuanya lebih besar dari nilai r_{tabel} dan dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut **valid**. Begitu juga dengan hasil perhitungan uji

reliabilitas untuk seluruh variabel, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60, berarti semua nilai jawaban atas kuesioner seluruh variabel yang diperoleh **reliabel**.

Analisis Deskriptif
Karakteristik Responden



Gambar 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 2, menunjukkan karakteristik responden dari jenis kelamin sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 18 responden atau 55% dan sisanya adalah responden laki-laki, yaitu sebanyak 15 responden atau 45%.



Gambar 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 3, menunjukkan bahwa responden dengan umur 26-35 tahun berada pada posisi pertama sebanyak 21 orang atau 64%, responden dengan umur 36-45 tahun diposisi kedua sebanyak 6 orang atau 18%, dan responden dengan umur 16-25 tahun berada pada posisi ketiga sebanyak 5 orang atau 15%. Responden yang berjumlah paling sedikit adalah umur ≥ 45 tahun sebanyak 1 orang atau 3%.



Gambar 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gamabr 4, terlihat bahwa tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 orang atau 58%, pendidikan S1/S2 sebanyak 11 orang atau 33%, dan responden dengan jumlah terkecil dengan tingkat Pendidikan Diploma 3 (D3) adalah sebanyak 3 orang atau 9%.



Gambar 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 5, terlihat responden berdasarkan masa kerja dibagi dalam 3 kategori yaitu masa kerja 1 – 6 tahun sebanyak 16 orang atau 48% dapat dikategorikan masa kerja singkat, masa kerja 7 – 12 tahun sebanyak 14 orang atau 42% dapat dikategorikan masa kerja sedang dan masa kerja ≥ 13 tahun sebanyak 3 orang atau 9% dapat dikategorikan masa kerja yang lama.

Distribusi Tanggapan Responden

Pengukuran dilakukan dengan cara menghitung rata-rata skor jawaban responden terhadap elemen-elemen tersebut:

$$X = \frac{\sum Xi}{n}$$

Dimana: n = Jumlah Data
 $\sum Xi$ = Jumlah nilai seluruh data

Untuk mengukur klarifikasi interval, maka digunakan rumus:

$$Interval = \frac{Skor tertinggi - Skor terendah}{n}$$

Skor tertinggi = 5 x 33 = 165

Skor terendah = 1 x 33 = 33

$$Interval = \frac{165 - 33}{5} = 26,4$$

Berdasarkan total kumulatif yang didapat, maka hasil penelitian responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4
Interval Penilaian Responden

Interval Kelas	Kriteria
141 – 167	Sangat Setuju
114 – 140	Setuju
87 – 113	Cukup Setuju
60 – 86	Tidak Setuju
33 – 59	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data olahan

Berikut ini penulis sajikan rekapitulasi atas nilai tanggapan responden untuk ketiga variabel, dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Rekapitulasi Nilai Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel

No Butir	Budaya Organisasi		Disiplin Kerja		Loyalitas Karyawan	
	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	148	Sangat Setuju	148	Sangat Setuju	149	Sangat Setuju
2	131	Setuju	133	Setuju	151	Sangat Setuju
3	149	Sangat Setuju	136	Setuju	150	Sangat Setuju
4	147	Sangat Setuju	144	Sangat Setuju	145	Sangat Setuju
5	150	Sangat Setuju	147	Sangat Setuju	144	Sangat Setuju
6	135	Setuju	147	Sangat Setuju	147	Sangat Setuju
7	145	Sangat Setuju	148	Sangat Setuju	148	Sangat Setuju
8	148	Sangat Setuju	150	Sangat Setuju	146	Sangat Setuju
9	150	Sangat Setuju	149	Sangat Setuju	149	Sangat Setuju
10	139	Setuju	152	Sangat Setuju	138	Setuju
11	152	Sangat Setuju	143	Sangat Setuju	153	Sangat Setuju
12	151	Sangat Setuju	138	Setuju	148	Sangat Setuju
13	132	Setuju	145	Sangat Setuju	144	Sangat Setuju
14	137	Setuju	137	Setuju	145	Sangat Setuju
15	132	Setuju	142	Sangat Setuju	151	Sangat Setuju
16	149	Sangat Setuju	151	Sangat Setuju	147	Sangat Setuju
Nilai Rata-rata	143,4	Sangat Setuju	144,4	Sangat Setuju	147,2	Sangat Setuju

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat hasil penilaian dari 33 orang responden atau karyawan untuk ketiga variabel mendapat nilai rata-rata termasuk dalam kategori **Sangat Setuju**.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Budaya Organisasi	33	56	24	66	69.55	1.936	11.122
Disiplin Kerja	33	38	40	44	70.00	1.511	8.682
Loyalitas Kerja Karyawan	33	42	38	44	71.36	1.456	8.366
Valid N (listwise)	33						

Sumber: Data olahan SPSS versi 22

Dari tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan dengan jumlah reponden (N) sebanyak 33 responden, dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai minimum budaya organisasi adalah 24 dan nilai maksimum adalah 66. Sedangkan nilai rata-rata (mean) adalah 69,55 dan standar deviasinya sebesar 11,122.

b. Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai minimum disiplin kerja adalah 40 dan nilai maksimum adalah 44. Sedangkan nilai rata-rata (mean) adalah 70,00 dan standar deviasinya sebesar 8,682.

c. Loyalitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai minimum loyalitas kerja karyawan adalah 38 dan nilai maksimum adalah 44. Sedangkan nilai rata-rata (mean) adalah 71,36 dan standar deviasinya sebesar 8,366.

Uji Asumsi Klasik & Dasar Uji Normalitas

Tabel 7
Uji Normalisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.111326
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.083
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel 7 di atas, didapatkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 8
 Hasil Uji Linearitas X1, X2, dan Y
 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Kerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	1919.553	18	106.642	4.664	.003
		Linearity	1583.375	1	1583.375	69.255	.000
		Deviation from Linearity	336.178	17	19.775	.865	.617
	Within Groups		320.083	14	22.863		
	Total		2239.636	32			
Loyalitas Kerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1730.470	15	115.365	3.852	.005
		Linearity	1300.349	1	1300.349	43.416	.000
		Deviation from Linearity	430.121	14	30.723	1.026	.474
	Within Groups		509.167	17	29.951		
	Total		2239.636	32			

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji linearitas untuk loyalitas kerja karyawan (Y), budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) yang disajikan pada tabel 8, didapatkan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,617 dan 0,474. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang linier terhadap variabel dependen atau variabel loyalitas kerja karyawan. Sehingga untuk uji linearitas sudah terpenuhi.

Uji Homogenitas

Tabel 9
 Hasil Uji Homogenitas
 Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil Variabel X1 dan X2	Based on Mean	.125	1	64	.725
	Based on Median	.224	1	64	.638
	Based on Median and with adjusted df	.224	1	61.695	.638
	Based on trimmed mean	.079	1	64	.779

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji homogenitas yang disajikan pada tabel 9, didapatkan nilai signifikansi pada Based on Mean sebesar 0,725. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah bersifat homogen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10
 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.484	2.067
	Disiplin Kerja	.484	2.067

a. Dependent Variabel: Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 10 Tabel *Tolerance* dan *VIF*, diketahui nilai *VIF* kedua variabel, yaitu budaya organisasi sebesar **2,067** dan disiplin kerja juga **2,067**; keduanya lebih kecil dari **5,0**; berarti bahwa antara kedua variabel **tidak terjadi persoalan multikolinearitas**.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.574	4.171		.857	.398
	Budaya Organisasi	-.013	.066	-.053	-.203	.840
	Disiplin Kerja	.005	.085	.014	.054	.957

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel 10, didapatkan nilai signifikansi variabel **budaya organisasi (X1)** adalah **0,840** dan variabel **disiplin kerja (X2)** adalah **0,957**. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi gejala heteroskedastisitas** dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.632	6.117		2.882	.007
	Budaya Organisasi	.456	.097	.606	4.701	.000
	Disiplin Kerja	.314	.124	.326	2.530	.017

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 11 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = 17,632 + 0,456 X1 + 0,314 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang telah diuji tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Arah dan Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi

Tanda koefisien regresi variabel bebas budaya organisasi (X1) positif (+), berarti arah pengaruh perubahan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan searah. Apabila budaya organisasi naik, maka loyalitas kerja karyawan akan naik, begitu juga sebaliknya. Sesuai dengan nilai koefisien regresi dari variabel bebas budaya organisasi sebesar = 0,456; maka besarnya pengaruh = 0,456 atau 45,6%. Berarti apabila budaya

organisasi naik 100% atau 1 point, loyalitas kerja karyawan akan naik 45,6% atau 0,456 point; dan begitu juga sebaliknya.

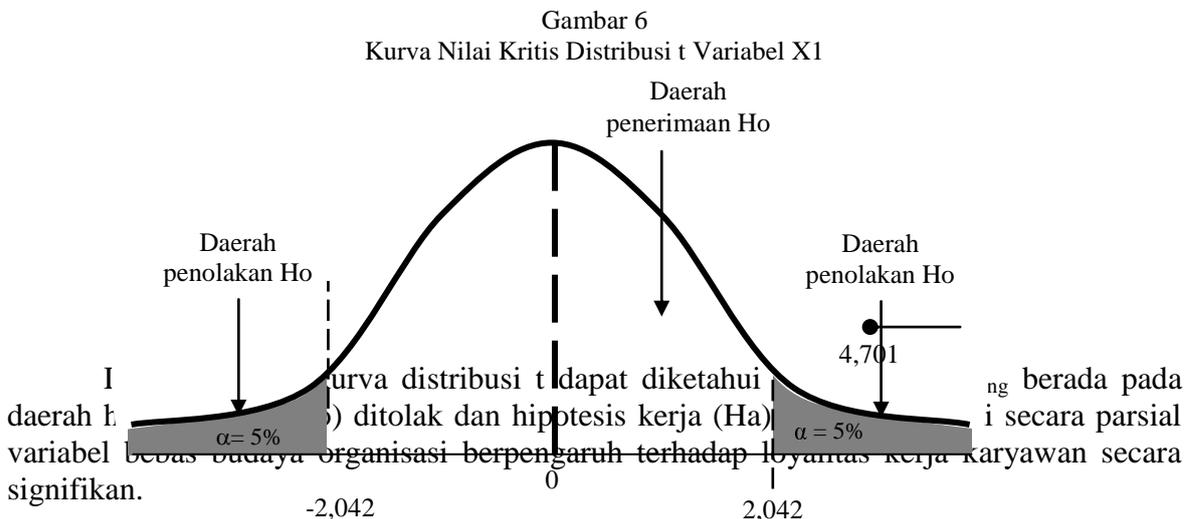
b. Arah dan Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja

Tanda koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja (X2) positif (+), berarti arah pengaruh perubahan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan searah. Apabila disiplin kerja naik maka loyalitas kerja karyawan akan naik, begitu juga sebaliknya. Sesuai dengan nilai koefisien regresi dari variabel bebas disiplin kerja sebesar = 0,314; maka besarnya pengaruh = 0,314 atau 31,4%. Berarti apabila disiplin kerja naik 100% atau 1 point, loyalitas kerja karyawan akan naik 31,4% atau 0,314 point; begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

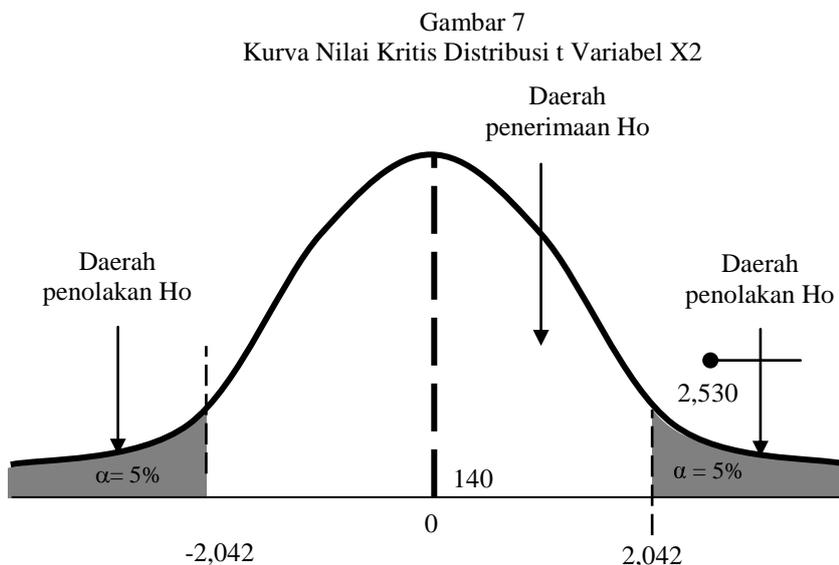
Uji Hipotesis Pengaruh Parsial X1 Terhadap Y

Berdasarkan tabel 11 di atas, tabel Coefficients, di dalam kolom t, nilai t hitung untuk variabel bebas budaya organisasi sebesar 4,701. Dengan demikian nilai thitung 4,701 lebih besar dari pada ttabel 2,042. Uji hipotesis parsial ini dapat digambarkan dalam kurva distribusi t dalam gambar 5 sebagai berikut:



Uji Hipotesis Pengaruh Parsial X2 Terhadap Y

Berdasarkan tabel 11 di atas, tabel Coefficients, di dalam kolom t, nilai t hitung untuk variabel bebas disiplin kerja sebesar 2,530. Dengan demikian nilai thitung 2,530 lebih besar dari pada ttabel 2,042. Uji hipotesis parsial ini dapat digambarkan dalam kurva distribusi t dalam gambar 6 sebagai berikut:



Dari gambar 7 kurva distribusi t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} berada pada daerah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima, berarti secara parsial variabel bebas disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan secara signifikan.

Uji Hipotesis Pengaruh Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Tabel 12
Uji Hipotesis
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1698.740	2	849.370	47.109	.000
	Residual	540.896	30	18.030		
	Total	2239.636	32			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 12 di atas, dalam kolom F ditunjukkan nilai F_{hitung} sebesar **47,109**. Dari tabel distribusi F pada tingkat signifikas 5% atau 0,05 baris ke 33 – 2 – 1 atau ke 30 dan kolom ke 2, diperoleh F_{tabel} **3,32**. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , berarti variabel-variabel bebas budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dengan signifikan terhadap variabel terikat loyalitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.871	.758	.742	4.246	.758	47.109	2	30	.000	2.803

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 13 di atas, diketahui nilai *Rsquare* (R^2) = **0,758** dan *Adjusted Rsquare* = **0,742**; berarti variabel-variabel bebas budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel terikat loyalitas kerja karyawan sebesar **74,2%**; sisanya **25,8%** dijelaskan oleh variabel-variabel selain budaya organisasi dan disiplin kerja yang tidak termasuk dalam persamaan regresi linear berganda.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta pengujian hipotesis yang bermaksud untuk mengetahui “Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta.
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta.
- c. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta.

Saran

Berdasarkan simpulan, saran yang sekarang bisa diajukan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan penguatan kepada budaya organisasi perusahaan, seperti dengan memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi, melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi secara berkala, memberikan contoh atau teladan, membuat acara-acara rutinitas bersama karyawan, memberikan penilaian dan penghargaan, memberikan tanggap terhadap masalah eksternal dan internal, serta melakukan koordinasi dan kontrol pekerjaan karyawan secara rutin.
- b. Perusahaan melakukan perbaikan kualitas absensi karyawan dengan membuat aturan yang ketat dan sesuaikan antara hak dan kewajiban perusahaan kepada karyawan. Perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dengan cara, perusahaan mampu menjadi wadah bagi karyawan untuk mengekspresikan diri mereka agar karyawan bisa lebih patuh terhadap perintah dan tekun dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. In KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan (Vol. 2, Issue September).
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1).
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia.
- Edi, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fennema, E., & Romberg, T. A. (2000). Mathematics classrooms that promote understanding. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10. In Semarang, Universitas Diponegoro (Issue Juni).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition). In McGraw-Hill.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In Jakarta: Bumi Aksara. en Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, P. D. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. In Bandung: PT Refika Aditama.
- Kadarwati, D. (2019). Perilaku Organisasi: Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir M.M., M. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In PT. Refika Aditama.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 15(1). <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
- McShane, S., & von Glinow, M. A. (2010). Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World. In Contexts.
- Nawari. (2010). Analisis statistik dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17 (T. Wahyono, Ed.). Elex Media Komputindo.
- Nawawi, I. (2016). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. In Kencana.
- Ningsih, S., Restu, R., & Rifki, A. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4(1).
- Noor, J. (2017). Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. In Kencana.
- Pandi, A. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research - Pandi Afandi - Google Buku. In Cv Budi Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior, Eighteenth Edition, Global Edition. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).
- Safriatna, S., Hermanto, H., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima.

JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 4(3).
<https://doi.org/10.36312/jisip.v4i3.1336>

- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Singgih, S. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. In PT Elex Media Komputindo.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. B. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 8(no 1), 81–89.
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. In *ICB Research Reports (Issue 9)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Metode Penelitian Kualitatif*, 17.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. In *Infant Beha*.
- Tannady Hendy. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Tannady Hendy, Ed.)*. Expert.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2). <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. In *Manajemen Kinerja edisi ketiga*.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian: Populer & Praktis / Dr. Widodo*. In Jakarta: Rajawali Pers, 2017 ©2017 (Vol. 24, Issue 9).
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.