



**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL IBIS STYLES
JAKARTA AIRPORT**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE IBIS STYLES
JAKARTA AIRPORT HOTEL***

Siti Aisyah¹, Andri Priyadi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : aisyahsiti977@gmail.com^{1*}, dosen02160@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025
Revised : 09-02-2025
Accepted : 11-02-2025
Published : 14-02-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. Specifically, it aims to examine the impact of competence on employee performance at the hotel, the effect of work discipline on employee performance, and the combined influence of competence and work discipline on employee performance at Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. This study uses a quantitative research approach and employs saturated sampling with 60 respondents. Based on the test results presented in the table above, the t-value was found to be greater than the t-table value ($4.859 > 2.002$). This result is further supported by the p-value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted, indicating a positive and significant partial effect of competence on employee performance at Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. Similarly, based on the test results in the table above, the t-value for work discipline was found to be greater than the t-table value ($5.371 > 2.002$), with a p-value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). This confirms the rejection of H_0 and acceptance of H_2 , indicating a positive and significant partial effect of work discipline on employee performance at the hotel. Furthermore, based on the results in the table above, the F-value was found to be greater than the F-table value ($74.235 > 3.159$), with a p-value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). This leads to the rejection of H_0 and acceptance of H_3 , indicating that there is a positive and significant simultaneous effect of competence and work discipline on employee performance at Hotel Ibis Styles Jakarta Airport

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan hotel ibis styles jakarta airport. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Hotel Ibis Styles Jakarta Airport Untuk mengetahui pengaruh



kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 60 responden. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(4,859 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p < \text{sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan ini maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antar kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,371 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p < \text{sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan ini maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(74,235 > 3,159)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $p < \text{sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antar variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan antar hotel sangat ketat untuk menarik perhatian dan mempertahankan tamu di tengah banyaknya pilihan. Jakarta merupakan kota dengan lahan yang terbatas, sehingga pembangunan hotel seringkali terbatas oleh ketersediaan lahan dan regulasi pembangunan. Infrastruktur yang padat juga menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam hal akses transportasi menuju dan di sekitar hotel. Perubahan tren dan preferensi tamu yang terus berubah menuntut hotel-hotel di Jakarta untuk tetap inovatif dalam hal layanan, fasilitas, dan pengalaman tamu.

Hotel-hotel yang berhasil berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut akan memiliki keunggulan kompetitif. Dengan memahami latar belakang tersebut, pemangku kepentingan dalam bisnis perhotelan di DKI Jakarta dapat merancang strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Ini termasuk investasi dalam peningkatan kualitas layanan, inovasi produk, manajemen sumber daya manusia yang efektif, dan kemitraan yang strategis dengan pihak terkait seperti pemerintah dan pelaku industri pariwisata. Jakarta memiliki regulasi bisnis dan pajak yang kompleks, yang dapat memengaruhi operasional dan profitabilitas hotel. Perubahan kebijakan pemerintah daerah juga dapat berdampak signifikan terhadap industri perhotelan.

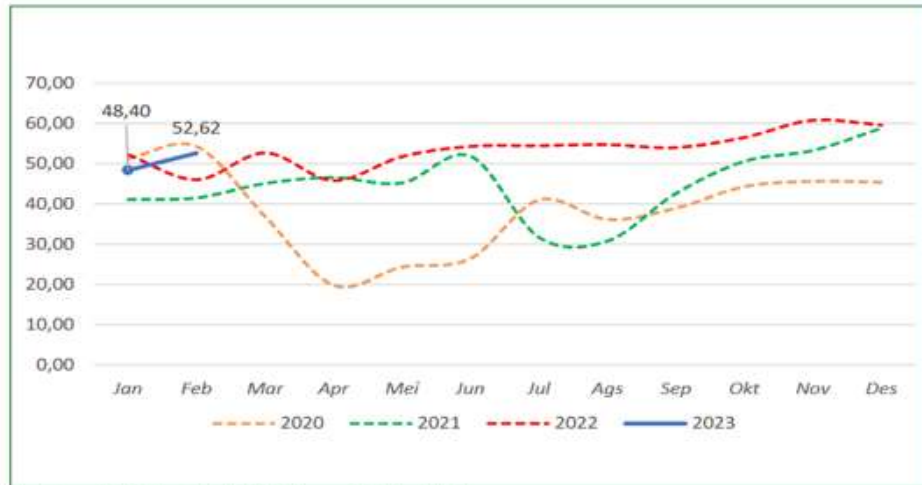
Pemerintah telah resmi mencabut kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sejak akhir tahun 2022. Hal tersebut menjadi angin segar bagi industri perhotelan di tahun 2023. Kegiatan *Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition (MICE)* oleh pemerintah maupun swasta serta beberapa konser yang mulai diselenggarakan di Jakarta turut mendongkrak tingkat okupansi kamar hotel di Jakarta. Pada bulan Februari 2023 TPK hotel bintang Jakarta tercatat mencapai 52,62 persen atau meningkat 4,22 persen poin dibandingkan bulan sebelumnya. Namun demikian, rata-rata lama menginap tamu hotel bintang di Jakarta bergerak turun 0,10 hari dibandingkan bulan sebelumnya menjadi 1,82 hari.

Jika dilihat berdasarkan kewarganegaraan tamu Indonesia mendominasi keterisian kamar hotel hingga 94,60 persen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 5,40 persen merupakan tamu asing. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan aktivitas wisatawan domestik menjadi pendorong peningkatan TPK hotel bintang Jakarta. Perkembangan TPK hotel bintang Jakarta dari waktu ke waktu tersaji pada Gambar 1.1. Pada Januari 2023 yang merupakan masa low season, TPK



hotel bintang Jakarta berada pada angka 48,40 persen. Selanjutnya, TPK meningkat 4,22 persen poin menjadi 52,62 persen pada Februari 2023 (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2023).

Berikut adalah Perkembangan Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel Bintang di Jakarta, 2020 – 2023 (persen) seperti pada gambar dibawah ini



Sumber: (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2023), 2024.

Gambar 1. 1 Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel Bintang di Jakarta, Tahun 2020 – 2023

Jika dilihat berdasarkan kelas hotel bintang, hotel bintang empat mengalami peningkatan terbesar yaitu 9,63 persen poin. Selanjutnya TPK hotel bintang tiga dan hotel bintang lima yang meningkat masing-masing sebesar 4,45 persen poin dan 2,85 persen poin. Sementara itu, TPK hotel bintang satu dan bintang dua turun signifikan sebesar 11,17 persen poin dan 4,42 persen poin. Perkembangan TPK secara *year on year* juga menunjukkan peningkatan yaitu sebesar 6,57 persen poin. Kenaikan tersebut disumbang oleh kenaikan TPK hotel bintang empat dengan 8,75 persen poin, kemudian diikuti oleh hotel bintang lima, hotel bintang tiga, dan hotel bintang dua, dengan kenaikan masing-masing 6,58 persen poin, 6,01 persen poin dan 4,51persen poin. Sementara itu, TPK hotel bintang satu mengalami penurunan sebesar 5,57 persen poin.

Berikut hasil kinerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport periode tahun 2022 s.d. 2023 seperti pada tabel dibawah ini



Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta Airport Tahun 2022 s.d. 2023

Aspek Penilaian	Target	Pencapaian	
		2022	2023
Kualitas Kerja	15%	14%	13%
Kuantitas Kerja	15%	14%	13%
Tanggung Jawab	15%	12%	12%
Kerjasama	15%	12%	10%
Inisiatif	10%	10%	9%
Efektivitas	10%	9%	9%
Visibilitas	10%	9%	9%
Pemahaman	10%	9%	8%
TOTAL	100%	89%	83%

Sumber: Data Sekunder Hotel Ibis Styles Jakarta Airport, 2024.

Berdasarkan data di atas pencapaian standar kinerja karyawan pada Hotel Ibis Style Jakarta Airport selama 1 tahun 80%-100%. Selama periode tahun 2022-2023 menunjukkan beberapa fluktuasi yang signifikan. Data yang ada, target kinerja karyawan diukur melalui beberapa aspek, termasuk kualitas dan kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, efektivitas, visibilitas, dan pemahaman. Pada tahun 2022, pencapaian total sebesar 89% dicapai, namun terjadi penurunan menjadi 83% pada tahun 2023, dengan target yang seharusnya mencapai 100%.

Berikut adalah data karyawan berdasarkan jenjang pendidikan pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport tahun 2023.

Tabel 1. 2 Data Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan Pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport Tahun 2023.

Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SMP	2	3%
SMA/SMK	48	80%
Diploma	5	8%
S1	5	8%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Sekunder Hotel Ibis Styles Jakarta Airport, 2024.

Berdasarkan data di atas jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport karyawan dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 2 karyawan atau sebesar 3%, jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 48 karyawan atau sebesar 80%, jenjang pendidikan Diploma dan S1 masing-masing sebanyak 5 karyawan atau sebesar 8%

Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi yang telah didapat melalui proses pembelajaran baik formal, non formal, pelatihan kerja, ataupun pengalaman kerja. Karena dalam dunia kerja kompetensi harus dipelihara, bukan hanya pernah kompeten, tetapi kompeten dan terus kompeten. Berikut data karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta Airport yang bersertifikat kompetensi sampai dengan tahun 2023.



Tabel 1. 3 Data Karyawan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport Tahun 2023

Jenis Sertifikat Kompetensi	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Tidak Memiliki Sertifikat	Persentase	Jumlah Karyawan Yang Memiliki Sertifikat	Persentase	Target
<i>Hotel Front Office</i>	8	3	37,5%	5	62,5%	100%
<i>Housekeeping</i>	12	6	50%	6	50%	100%
<i>SecurityService</i>	9	7	77,7%	2	22,2%	100%
<i>Customer service, Sales And Marketing</i>	8	3	37,5%	5	62,5%	100%
<i>General Administration</i>	6	4	66,6%	2	33,3%	100%
<i>Financia Administration</i>	6	4	66,6%	2	33,3%	100%
<i>Human Resources Development</i>	4	3	75%	1	25%	100%
<i>English Language Proficiency</i>	7	2	28,6%	5	71,4%	100%
Jumlah	60	32	53,3%	28	46,7%	100%

Sumber: Data Sekunder Hotel Ibis Styles Jakarta Airport, 2024.

Berdasarkan data di atas dapat di jelaskan bahwa jumlah karyawan yang memiliki sertifikat kompetensi sebanyak 28 karyawan dari jumlah total 60 karyawan sampai tahun 2023. Karyawan yang memilik sertifikat kompetensi (*Housekeeping*) sebanyak 6 karyawan atau sebesar 50% dari jumlah karyawan yang bersertifikat, karyawan yang telah bersertifikat kompetensi (*Hotel Front Office, Customer service, Sales And Marketing*) masing-masing sebanyak 5 karyawan atau sebesar 62,5%. Jumlah karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta Airport yang memiliki sertifikat kompetensi sebanyak 28 karyawan dari jumlah total 60 karyawan atau hanya sebesar 46,7%. Jika mengacu pada Peraturan Menteri NOMOR PM.53/HM.001/MPEK/2013 TENTANG STANDAR USAHA HOTEL. Jumlah karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta Airport belum mencapai 50% karyawan yang tersertifikasi kompetensi yang sudah di tentukan oleh pemerintah.

Menurut Hasibuan dalam Huang & Sofiani (2023) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berikut adalah data kehadiran karyawan Hotel Ibis Styley Jakarta Airport tahun 2023 pada tabel 1.4.



Tabel 1. 4 Data Kehadiran Karyawan Hotel Ibis Styles Jakarta Airport Tahun 2023

<i>Time Management</i>	Rata - Rata							
	Q1		Q2		Q3		Q4	
	EMP	%	EMP	%	EMP	%	EMP	%
1. Input Shift	50	83%	48	80%	49	82%	47	78%
2. Tidak Input Shift	2	3%	2	3%	2	3%	3	5%
3. Terlambat	3	5%	4	7%	5	8%	5	8%
4. Pulang Awal	2	3%	3	5%	2	3%	2	3%
5. Salah Shift	2	3%	1	2%	1	2%	1	2%
6. Mangkir	1	2%	2	3%	1	2%	2	3%
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

Sumber: Data Sekunder Hotel Ibis Styles Jakarta Airport, 2024.

Mengacu pada data di atas yang didapat dari HRM Hotel Ibis Styles Jakarta Airport dapat dijelaskan bahwa. Karyawan yang kurang disiplin pada Kuartal 1 (Q1) hingga Kuartal 4 (Q4) mengalami peningkatan berdasarkan 6 faktor yang sudah direkap. Karyawan tidak input shift dan datang terlambat paling dominan, begitu juga dengan input shift jumlah karyawan yang melakukan input shift menurun

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara dua yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:78), “menyatakan bahwa rehabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:82), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.



- 3) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.
- 4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2016:83), “tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya”.

- d. Uji Regresi Linier
Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2017:277), “regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

- e. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Menurut Ghozali (2016:97), “uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variable independen terhadap variable dependen digunakan koefisien determinasi”.

- f. Uji Hipotesis
Menurut Ghozali (2016:84), “Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variable independen (X) terhadap variable dependen (Y)”. Menurut Ghozali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R _{hitung})	R _{tabel}	Ket
Kompetensi (X1)	Butir 1	0.527	0,254	Valid
	Butir 2	0.435	0,254	Valid
	Butir 3	0.620	0,254	Valid
	Butir 4	0.599	0,254	Valid
	Butir 5	0.608	0,254	Valid
	Butir 6	0.542	0,254	Valid
	Butir 7	0.458	0,254	Valid
	Butir 8	0.652	0,254	Valid
	Butir 9	0.334	0,254	Valid
	Butir 10	0.433	0,254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26



Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel 4.7 di atas, semua butir instrumen pada variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , (0,254). Oleh karena itu, semua butir instrumen dinyatakan valid. $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$ dengan $\alpha 0,05$, sehingga $r_{tabel} = 0,254$. Setiap butir instrumen memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti bahwa semua butir instrumen variabel Kompetensi (X1) memiliki validitas signifikan untuk digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R _{hitung})	R _{tabel}	Ket
Disiplin Kerja (X2)	Butir 1	0.762	0,254	Valid
	Butir 2	0.736	0,254	Valid
	Butir 3	0.719	0,254	Valid
	Butir 4	0.585	0,254	Valid
	Butir 5	0.664	0,254	Valid
	Butir 6	0.701	0,254	Valid
	Butir 7	0.725	0,254	Valid
	Butir 8	0.345	0,254	Valid
	Butir 9	0.281	0,254	Valid
	Butir 10	0.331	0,254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,254. Dengan $df=n-2=58$ pada taraf signifikansi 0,05, nilai r_{tabel} tersebut digunakan sebagai acuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing butir, mulai dari Butir 1 hingga Butir 10, berada dalam rentang 0,281 hingga 0,762, semuanya lebih tinggi daripada r_{tabel} . Oleh karena itu, setiap butir instrumen dinyatakan valid. Penilaian validitas ini menegaskan bahwa semua butir pada instrumen variabel Disiplin Kerja (X2) memenuhi kriteria untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat secara konsisten dan akurat mengukur variabel yang dimaksud, sehingga hasil yang diperoleh dari data penelitian dapat diandalkan

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R _{hitung})	R _{tabel}	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.666	0,254	Valid
	Butir 2	0.714	0,254	Valid
	Butir 3	0.649	0,254	Valid
	Butir 4	0.739	0,254	Valid
	Butir 5	0.781	0,254	Valid
	Butir 6	0.725	0,254	Valid
	Butir 7	0.625	0,254	Valid
	Butir 8	0.631	0,254	Valid
	Butir 9	0.280	0,254	Valid
	Butir 10	0.371	0,254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26



Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson Correlation*, semua butir instrumen dalam ketiga variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,254, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
1	Kompetensi	0,697	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,792	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,794	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

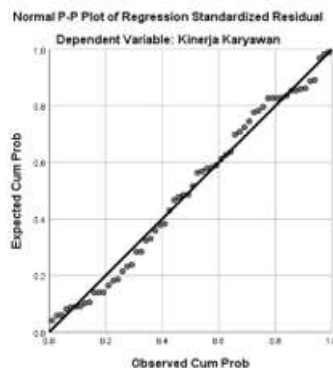
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61174319
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.064
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8, nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan.

Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar di bawah ini :



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2, bahwa data mengikuti garis distribusi normal, yang terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolineritas

Model		Coefficients ^a					Collneariy Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.586	3.181		1.127	.264		
	Kompetensi	.474	.098	.445	4.859	.000	.581	1.722
	Disiplin Kerja	.451	.084	.492	5.371	.000	.581	1.722

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel tersenut didapat nilai tolerance 0,581 > 0,1 dan nilai VIF 1,722 < 10. Maka dapat disimpulkan kedua variable tidak terdapat gejala multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.723	.713	2.657	2.400

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai durbin-watson sebesar 2,400 yang dimana nilai tersebut berada pada interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi



d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

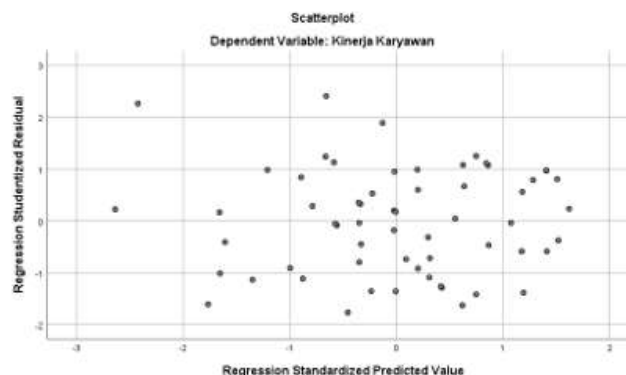
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.382	1.724		1.962	.055
	Kompetensi	.010	.053	.034	.198	.844
	Disiplin Kerja	-.040	.045	-.150	-.872	.387

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel kompetensi didapat hasil signifikasi 0,844 > 0,05. Sedangkan, disiplin kerja didapat hasil signifikasi 0,387 > 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.393	3.713		2.260	.028
	Kompetensi	.813	.090	.763	8.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=8,393+0,813X1$. Jika nilai $X1= 0$ akan diperoleh $Y = 8,393$. Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada kompetensi sama sekali (nilai $X1=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 8,393. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan kompetensi.
- Koefisien Regresi sebesar 0, 813 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 813 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan, semakin tinggi kompetensi, semakin baik kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara kompetensi dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan kompetensi diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.002	3.145		3.816	.000
	Disiplin Kerja	.715	.075	.780	9.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y=12,002+0,715 X2$. Jika nilai $X2= 0$ akan diperoleh $Y = 12,002$. Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada disiplin kerja sama sekali (nilai $X2=0$), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 12,002. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan disiplin kerja.
- Koefisien regresi sebesar 0,715 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,715. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan disiplin kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan



Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.586	3.181		1.127	.264
	Kompetensi	.474	.098	.445	4.859	.000
	Disiplin Kerja	.451	.084	.492	5.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y=3,586+0,474X_1+0,451X_2+\alpha$. dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah kompetensi, dan X2 adalah disiplin kerja. Dari hasil penelitian di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,586 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 3,586.
- Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,474 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.474, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.451 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.451, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Dengan demikian, baik kompetensi maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 18 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.763, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan



Tabel 4. 19 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.780, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 20 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.850 ^a	.723	.713	2.657	.723	74.235	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.850 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0.80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.575	3.233

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,582 artinya pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,2%, sedangkan 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.601	3.132

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,608 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60,8%, sedangkan 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 23 Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.713	2.657

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,723 yang artinya pengaruh variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72,3%, sedangkan 27,7% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 24 Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.586	3.181		1.127	.264
	Kompetensi	.474	.098	.445	4.859	.000
	Disiplin Kerja	.451	.084	.492	5.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Dari tabel 4.20 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t_{hitung} kompetensi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,859 > 2,002)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,371 > 2,002)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 25 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048.282	2	524.141	74.235	.000 ^b
	Residual	402.451	57	7.061		
	Total	1450.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(74,235 > 3,159)$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka $H_{o3}: \rho_3=0$ di tolak dan $H_{a3}: \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari Hotel Ibis Styles Jakarta Airport, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,763 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 58,2% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,859 > 2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian di Hotel Ibis Styles Jakarta Airport, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,780 dengan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 60,8% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,371 > 2,002$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di Hotel Ibis Styles Jakarta Airport, kompetensi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,850 menunjukkan adanya hubungan sangat kuat, dan nilai determinasi sebesar 72,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $74,235 > 3,159$, hal ini juga diperkuat $pvalue$ $0,000 < 0,05$

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abadi, I. M. S. J., Kalpikawati, I. A., & Rastitiati, N. K. J. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Hotel DEF, Canggu, Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 150–155. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i2.245>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Rineka Cipta.
- BPS Provinsi DKI Jakarta. (2023). *TPK Hotel Bintang Jakarta Cenderung Stabil pada Juli 2023*. Jakarta. BPS.Go.Id, 22. <https://jakarta.bps.go.id/pressrelease/2023/09/01/1073/tpk-hotel-bintang-jakarta-cenderung-stabil-pada-juli-2023.html>
- Darmayanti, K. P., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), h.103-109. <https://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/1747%0Ahttps://repo.undiksha.ac.id/1747/9/1617041063-LAMPIRAN.pdf>
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Salemba.
- Ghozali. Imam. 2017 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro
- Handoko T Hani, 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. S. P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Yuliamir, Dyah Palupiningtyas, & Enik Rahayu. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 363–369. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i3.856>
- Huang, E., & Sofiani, S. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F&B Department Di Hotel the Hermitage Jakarta. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4 (3), 1353–1363. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1075>
- Indiartono, Setyabudi. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia
- Jopanda, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Maharadja. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v4i1.132>
- Krinandi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Lestari, N. M. L. S., Kawiana, I. G. P., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Haven Bali Seminyak. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(5), 837 – 845. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/3079>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, Bandung, Penerbit: Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Mandar Maju. Bandung
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4),



- 586.<https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10691>
- Nitisemito, Alex. S. 2019, Manajemen Personalialia. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Santoso, Singgih. 2019. Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 7, Bandung, Penerbit : Refika Aditama
- Siagian, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Penerbit: YKPN.
- Sudarmanto 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sudjana, Nana. 2015. Metode Statistik. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta.
- Supranto J. dan Limakrisna N. 2016. Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno. Edy. 2019. Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wilson, Bangun. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Penerbit: Erlangga.