



Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Guru SMKN 01 Gunung Putri)

¹ Reni Aprilia, Widianan Indah Permata ²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital

¹ reni11211660@digitechuniversity.ac.id, ² widiananindah@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Agustus 2025

Disetujui 8 September 2025

Diterbitkan 30 September 2025

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Guru SMKN 01 Gunung Putri.

Keywords :

Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity, Teachers of SMKN 01 Gunung Putri.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus Guru SMKN 01 Gunung Putri). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja guru menjalankan kewajiban guru dalam proses mengajar di SMKN 01 Gunung Putri untuk mencerdaskan peserta didik menjadi generasi emas di masa mendatang.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Partisipan penelitian terdiri dari dewan guru SMKN 01 Gunung Putri. Melalui wawancara, peneliti mencari informasi mengenai pengalaman guru dalam menjalankan kewajibannya yaitu mengajar, selain itu peneliti ingin mencari faktor- faktor berupa peran motivasi dan disiplin sehingga para dewan guru selalu mentaati peraturan yang dibuat, datang tepat waktu ke sekolah dan di kelas sehingga peserta didik dapat terlayani oleh guru dengan maksimal.

Dari analisis yang dilakukan pada bab II dan Bab III, ditemukan motivasi dan disiplin kerja berperan penting terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 01 Gunung Putri agar selalu termotivasi dan selalu mentaati peraturan yang sudah dibuat oleh pemerintah. Jika salah satu faktor-faktor itu terlewatkan makan akan memperhambat guru dalam menjalankan produktivitas yang positif di lingkungan sekolah.

ABSTRACT

This study is entitled "The Role of Motivation and Work Discipline in Increasing Work Productivity (Case Study of Teachers at SMKN 01 Gunung Putri). The purpose of this study is to explain how the role of motivation and work discipline in increasing the work productivity of teachers in carrying out their obligations in the teaching process at SMKN 01 Gunung Putri to educate students to become the golden generation in the future.

The research method used is a qualitative approach with a descriptive research type. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The research participants consisted of the teachers of SMKN 01 Gunung Putri. Through interviews, researchers sought information about teachers' experiences in carrying out their obligations, namely teaching, in addition, researchers wanted to find factors in the form of the role of motivation and discipline so that the teachers always obey the rules made, come to school and in class on time so that students can be served by teachers optimally.

From the analysis carried out in chapters II and III, it was found that motivation and work discipline play an important role in the work productivity of teachers at SMKN 01 Gunung Putri so that they are always motivated and always obey the regulations that have been made by the government. If one of these factors missed meals will hinder teachers in carrying out positive productivity in the school environment.



©2025 Reni Aprilia, Widianan Indah Pertama Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan Pendidikan Kejuruan sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan Pasal 15 UU SISDIKNAS, merupakan Pendidikan Menengah yang mempersiapkan Peserta Didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan Kejuruan bertujuan untuk membekali siswa agar memiliki kompetensi perilaku dalam bidang kejuruan tertentu sehingga memiliki kinerja demi masa depannya dan Bangsaanya. Tujuan

Khusus Sekolah Menengah Kejuruan Negeri adalah (1) Menyiapkan Peserta Didik agar mampu memilih karier, ulet, dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi di lingkungan kerja dan mengembangkan sikap professional dalam bidang keahlian yang diminati, (2) Membekali Peserta Didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari.

Menurut Hasibuan (2017) Upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dapat didukung oleh salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu kegiatan/usaha. Masalah produktivitas dilihat dari berbagai aspek salah satunya adalah kecenderungan menurun dikarenakan kurangnya motivasi kerja, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk dikontrol.

Menurut Hamzah (2017) motivasi Kerja adalah dorongan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan merasa termotivasi mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai target dan menjalankan tugas mereka dengan semangat tinggi, motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti rasa pencapaian pribadi, kepuasan atas pekerjaan yang diakui, peluang pengembangan, atau pengakuan atas kontribusi mereka, manajemen yang cerdas juga memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga tingkat motivasi karyawan.

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah sikap taat terhadap aturan dan norma perusahaan. kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada, disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Tujuan penulis memilih penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi kasus guru SMKN 01 Gunung Putri). Dan diharapkan dapat digunakan semua orang untuk memperluas wawasan pembelajaran dan pengetahuan serta referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mrngambil tema mengenai peran motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Manfaat untuk penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja Guru dan mengasah kemampuan penulis dalam melakukan penelitian ilmiah termasuk dalam hal pengumpulan data, analisis, dan penyusunan kesimpulan yang dapat menjadi bekal pengembangan karier penulis di masa depan.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy Moleong dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Kualitatif, penelitian deskriptif menghasilkan data yang berbentuk kata-kata tertulis yang menggambarkan orang-orang dan perilaku yang diamati. Data dikumpulkan dari berbagai sumber dan melalui berbagai teknik hingga terjadinya saturasi data. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif dilakukan dalam situasi alami, dengan fokus pada makna dan konteks. Penelitian ini berfokus pada peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi kasus guru SMKN 01 Gunung Putri).

2. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru yang terlibat dalam program pengembangan dan penghargaan. Peneliti berusaha untuk mendapatkan informasi dari berbagai lapisan posisi karyawan agar perspektif yang dihasilkan lebih komprehensif.

3. Sampel/Subjek Penelitian

Subjek penelitian dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*, di mana peneliti memilih guru yang memiliki pengalaman langsung terkait dengan peran motivasi dan disiplin kerja. Jumlah sampel yang diambil adalah 10 guru dari berbagai guru mata pelajaran.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1). Observasi

Observasi dilakukan secara non-partisipatif untuk memahami interaksi karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan inovasi. Ini sesuai dengan Sugiarto (2022) yang menyatakan bahwa observasi adalah proses sistematis untuk merekam perilaku dan situasi yang terjadi.

2). Wawancara

Wawancara terstruktur dilakukan untuk mengeksplorasi pengalaman dan pandangan karyawan mengenai pengembangan dan sistem penghargaan. Wawancara terstruktur diadaptasi dari Sugiyono (2022), yang menekankan pentingnya pedoman pertanyaan yang sistematis.

3). Dokumentasi

Data pendukung diambil dari dokumen terkait pengembangan karyawan dan catatan kinerja. Dokumentasi adalah sumber data sekunder penting yang membantu memperkuat temuan dari observasi dan wawancara, seperti dijelaskan oleh Fuad & Sapto dalam Yusra et al. (2021).

5. **Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan melalui langkah-langkah berikut menurut Sugiyono (2022):

1). Reduksi Data

Proses ini melibatkan pemilihan informasi yang relevan dan pembuangan data yang tidak berkaitan, untuk memperoleh gambaran jelas tentang fokus penelitian.

2). Penyajian

Data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk narasi dan tabel. Penyajian data yang efektif memungkinkan peneliti dan pembaca untuk memahami lebih baik apa yang terjadi.

3). Penarikan

Kesimpulan diambil dari hasil analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian, seperti yang ditegaskan oleh Sugiyono (2022) bahwa temuan penelitian kualitatif harus menunjukkan hubungan yang nyata antara variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMKN 01 Gunung Putri, sebuah sekolah SMK Negeri yang berlokasi di Jl. Barokah No 6 Desa Wanaherang, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Lokasi tersebut dipilih karena penulis tertarik dengan dunia pendidikan dalam hal ini objek penelitiannya adalah guru. Sekolah tersebut memiliki posisi yang strategis, mudah diakses oleh berbagai jenis kendaraan.

Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Guru SMKN 01 Gunung Putri) Untuk mengetahui peran motivasi kerja pada guru di SMKN 01 Gunung Putri, peneliti menggunakan indikator menurut Hafidzi (2019) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

1) **Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk menjaga kesehatan dan bertahan hidup. Kebutuhan fisik juga disebut sebagai kebutuhan jasmani atau kebutuhan fisiologis. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, menjelaskan bahwa kebutuhan fisik dalam hal ini upah/gaji yang diterima oleh guru memang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerjanya yang tidak membutuhkan fisik. Dalam lingkungan kerjanya pun nyaman sehingga guru tidak sungkan *sharing* ilmu dan pengalaman dari rekan sejawat, dengan fasilitas yang disediakan oleh sekolah sudah dapat memenuhi guru dalam meningkatkan produktivitas kerja seperti dalam proses belajar mengajar dengan berbasis IT seperti menggunakan media pembelajaran *power point* dan lain sebagainya.

2) **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan untuk merasa tenang, terjamin, dan teratur dalam lingkungan tempat tinggal. Kebutuhan ini dapat mencakup perlindungan dari bahaya fisik dan psikologis. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, guru sudah terjamin karena adanya dukungan positif yang diberikan oleh pimpinan sekolah, guru dapat berkolaborasi dan bertukar pikiran

antar sesama guru dengan nyaman karena rekan guru di SMKN 01 Gunung Putri solid dan saling mendukung sehingga memunculkan motivasi kerja untuk terus mendidik peserta didik menjadi generasi yang dapat bersaing di masa depan.

3) **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini muncul karena manusia adalah makhluk sosial. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, di SMKN 01 Gunung Putri seluruh guru mendapatkan dukungan positif dari pimpinan sekolah salah satunya guru di bolehkan untuk mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dengan adanya MGMP guru dapat bertukar pikiran. Guru juga dapat mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah yang dapat meningkatkan kompetensi guru.

4) **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk mendapatkan rasa hormat, harga diri, dan kepercayaan diri. Kebutuhan ini juga disebut sebagai kebutuhan harga diri atau *esteem needs*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, apresiasi yang diberikan oleh pimpinan sekolah dalam hal mengucapkan terima kasih tentu sering, tetapi dalam hal materi, pimpinan atas nama sekolah belum pernah. Kecuali jika guru tergabung ke dalam panitia kegiatan diluar kewajiban mengajar, biasanya akan mendapat apresiasi berupa materi dengan nominal berbeda tergantung jabatannya.

5) **Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan**

Kebutuhan dorongan mencapai tujuan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan, atau yang disebut juga motivasi. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, bahwa guru-guru SMKN 01 Gunung Putri antusias dalam mengembangkan kompetensinya dalam non formal melalui artikel, youtube, dan lain sebagainya, dalam formal melalui kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah dalam hal ini Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan melalui offline maupun online, meskipun terkadang kurang disuport sekolah dalam hal biaya transportasi. Guru – guru masih termotivasi untuk terus berkembang agar nantinya sebagai variasi dalam mengajarkan peserta didik di kelas.

Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Guru SMKN 01 Gunung Putri)

Untuk mengetahui peran disiplin kerja pada guru di SMKN 01 Gunung Putri, peneliti menggunakan indikator menurut Hasibuan (2016) yaitu

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1) **Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, guru merupakan pekerjaan yang paling ringan daripada pekerjaan lain sehingga beban yang diberikan oleh sekolah kepada guru sudah sesuai. Beban jam mengajar di kelas meskipun ada penambahan, guru masih bisa menguasai waktu yang diberikan. Tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah kepada guru sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diharuskan membimbing 1 kelas yang difokuskan, jika sudah akhir semester, guru perlu menyiapkan dokumen rapot.

2) **Teladan Pimpinan**

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai perkataan dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan pegawaipun akan baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, pimpinan sekolah memiliki kebijakan yang

tegas untuk mendisiplinkan bawahannya dalam hal ini guru dan karyawan sekolah, seperti jika ingin keluar sekolah untuk membeli makan, atau ada keperluan, harus izin ke pimpinan dan mencatat dibuku yang sudah dititipkan pada satpam. Namun pada akhir – akhir ini pimpinan sekolah jarang hadir dan jika hadir ke sekolah tidak tepat waktu. Sebagian besar responden guru menjelaskan bahwa pimpinan sekolah masih kurang adil kepada bawahannya, terkadang diberikan beban tugas tambahan diluar mengajar minim apresiasi.

3) Balas Jasa

Semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan semakin rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, Sebagian besar guru memahami balas jasa tersebut dalam segi fasilitas yang diberikan sekolah untuk menunjang kebutuhan guru, fasilitas yang disediakan oleh sekolah sudah cukup contohnya dengan terpasangnya proyektor di Sebagian kelas sehingga dapat memudahkan guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu ada jaringan internet gratis untuk guru juga dapat meningkatkan produktivitas guru untuk memperdalam lagi pengetahuan kompetensi guru sehingga secara tidak langsung hal-hal tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan guru.

4) Keadilan

Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, Sebagian besar guru setuju bahwa keadilan yang diberikan oleh pimpinan sekolah sudah cukup adil salah satu contoh guru sudah dilibatkan menjadi wali kelas sebagai tugas tambahan, dan ada juga yang ditunjuk sebagai pembina ekstrakurikuler. Lalu keadilan peserta didik mendapatkan kesempatan belajar yang sama pun sudah dijalankan dengan baik oleh guru, tidak ada membedakan latar belakang dan agama sehingga sejauh ini peserta didik nyaman untuk menimba ilmu di sekolah ini. Guru juga sudah mendapatkan perlindungan hukum dibawah organisasi guru (PGRI) sehingga guru tidak khawatir jika didiskriminasi oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab.

5) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada (10) Informan guru, guru mendapatkan perlindungan hukum jika memang tidak melanggar hukum. Untuk guru juga ada sanksi hukuman yang diberikan langsung Provinsi Jawa Barat melalui Badan Kepagawaian Daerah bidang hukum. Sanksi hukuman untuk guru ada berbagai macam seperti, jika dalam waktu 1 bulan berturut-turut tidak ada aktivitas absen dan kewajiban mengajar di sekolah makan akan ada pemanggilan, jika guru terlibat kekerasan terhadap peserta didik, jika guru terlibat aksi teroris, jika guru terlibat dengan dunia politik itu semua merupakan melanggar kode etik guru nantinya akan ada sanksi tegas yaitu dipecat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Guru SMKN 01 Gunung Putri). Dapat disimpulkan disiplin kerja guru sudah berjalan dengan baik, guru dapat mentaati peraturan yang diberikan oleh Provinsi Jawa Barat dan sekolah dengan baik dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas yang diberikan oleh sekolah untuk mendukung kedisiplinan juga sudah memadai dan cukup lengkap. Keteladanan pimpinan sudah cukup baik untuk mencontohkannya ke bawahannya dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan (TU). Pimpinan sekolah sudah adil dalam hal pelayanan sekolah yang diberikan, guru non ASN pun sudah dilibatkan sebagai panitia kegiatan sekolah, tugas tambahan menjadi wali kelas dan Pembina ekstrakurikuler.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 47-62.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamzah, U.B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lestari, T. (2015). *Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Lia, C. R. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). *Zifatama Jawara*, 61-77.
- Makmum, S. A. (2017). *Psikologi Kependidikan Perangkat Pengajaran Modul*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2015). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.
- Maruli, T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Moekijat. (2015). *Disiplin Kerja Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Musyadad, V. H. (2022). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dalam Mmbuat Perangkat Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* , 1936-1941.
- Permana, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rizki, A. &. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 49-56.
- Simarmata, H. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2017). *Produktiivtas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sunber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.