



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaemb>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI KOMUNIKASI DI BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA

Immanuel Edgar Partoguan^a, Hodi^b

^a Program Studi IV Manajemen Transportasi Udara, 170709369@students.sttkd.ac.id
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

^b Program Studi Diploma IV Manajemen Transportasi Udara, hodi@sttkd.ac.id
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

ABSTRACT

Performance efficiency is closely related to the work results of employees in accordance with their role in the organization and whether employees perform their duties with full responsibility. This is influenced by several factors such as discipline and skill. Therefore, the researcher aims to analyze the effect of discipline and job skills on the performance of communications management personnel at Halim Perdanakusuma Airport. Non-probability sampling was used in this study; H. Saturated sample where samples are taken from all population groups, ie. H. of 40 respondents of the Halim Perdanakusuma Airport Communication Management t-test obtained from ANOVA. Disciplinary analysis of employee performance $2.406 > 2.206$ then employee performance skills $4.499 > 2.026$ and simultaneously tested with a signature value of $10.070 > 3.40$ less than 0.05 with an R^2 test result of 0.842 . These results prove that discipline and skill have a positive and significant effect on communication management performance at Halim Perdanakusuma Airport.

Keywords: Dicipline, Competencies, Employee Performance

Abstrak

Efisiensi kinerja erat kaitannya dengan hasil kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan fakta bahwa karyawan melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kedisiplinan dan keterampilan. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan keterampilan kerja terhadap kinerja personel manajemen komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma. Pengambilan sampel non-probabilitas digunakan dalam penelitian ini; H. sampel jenuh dimana sampel diambil dari semua kelompok populasi yaitu. H. dari 40 responden Manajemen Komunikasi Bandara Halim Perdanakusuma uji t diperoleh dari ANOVA. Analisis disiplin kinerja pegawai $2,406 > 2,206$ kemudian keterampilan kinerja pegawai $4,499 > 2,026$ dan diuji secara simultan dengan nilai sig $10,070 > 3,40$ kurang dari $0,05$ dengan hasil uji R^2 $0,842$. Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Keterampilan, dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Departemen Administrasi Komunikasi bertanggung jawab atas tugas akuntansi dan administrasi. Ada sejumlah kegiatan di bidang ini yang berkaitan dengan pengaturan dan pembagian tugas dalam upaya tim untuk mencapai tujuan tertentu. Jelas, ada organisasi yang terlibat dalam melakukan tugas-tugas administratif. Administrasi akan beroperasi secara efisien. jika berbagai individu yang terlibat dalam kegiatan administrasi ini mampu berkomunikasi secara efektif.

Sumber daya manusia adalah mesin dari kegiatan organisasi atau perusahaan mana pun. Pencapaian tujuan organisasi menjadi semakin penting bagi visi semua sumber daya organisasi. Jadi, dalam kehidupan modern saat ini, setiap orang perlu menjadi lebih profesional. Pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebutuhan ini

Received Januari 9, 2023; Revised Maret 13, 2023; Accepted Maret 17, 2023

muncul ketika pekerjaan pelayanan sangat penting di berbagai bidang. Untuk itu Anda harus melatih disiplin dan keterampilan dalam hidup, terutama dalam bekerja.

Tidak semua pegawai benar-benar memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, terutama observasi dan pengendalian diri (sikap, perasaan dan motif dalam bekerja). Pegawai yang tidak memiliki persepsi dan sikap yang baik terhadap pekerjaannya mengakibatkan tidak dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya, padahal setiap pegawai harus mampu (mau) menghadapi persaingan di dunia perbankan, misalnya. B. Keterampilan. terkena perubahan lingkungan operasi di seluruh dunia, baik internal (karyawan, manajer dan investor) dan eksternal perusahaan (perusahaan perbankan lain, pelanggan dan negara). Pegawai yang tidak mengetahui bagaimana menyikapi persaingan yang diakibatkan oleh perubahan lingkungan perbankan tidak dapat lebih mempengaruhi kinerjanya dan perkembangan perusahaan, jika hal ini terjadi maka hasil perusahaan tidak akan meningkat secara signifikan dan tidak akan mampu melanjutkan. perusahaan lain.

Saat ini performa karyawan divisi administrasi komunikasi yang ada di Bandara Halim Perdanakusuma belum bisa dikatakan optimal. Hal ini terlihat pada pengamatan pegawai yang kurang totalitas dalam melakukan pekerjaannya di kantor karena ada karyawan yang keluar kantor pada jam kerja karena alasan pribadi dan kurangnya terampil menyelesaikan tugas sehingga kurangnya efektifitas dalam pekerjaan. Hal inilah yang menghambat pekerjaan mereka karena mereka tidak mengatur waktu dengan baik. Salah satu keterampilan yang harus dimiliki sumber daya manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik adalah kedisiplinan dan keterampilan mengatur waktu dan efektifitas dalam mengerjakan tugas dengan baik.

Kedisiplinan pada karyawan sangat mempengaruhi sistem kerja pada suatu divisi untuk menyelesaikan suatu tugas. Disiplin dapat dibagi menjadi tiga bagian sebagai alat pendidikan yaitu disiplin untuk melatih karyawan untuk menuruti kemauan seseorang, disiplin dalam hukuman dan disiplin sebagai alat untuk mendidik seseorang dapat mengeluarkan potensi maksimalnya. Kedisiplinan ini juga sangat mendukung karyawan mencapai prestasi tertinggi yang dapat mereka raih dengan kinerja yang baik dan giat. Beberapa indikator dalam menunjukkan kedisiplinan yaitu mematuhi semua peraturan kerja, penggunaan waktu secara efektif, pertanggung jawaban terhadap tugas yang diberikan dan penanggung jawaban terhadap absensi.

Keterampilan kerja sangat berkaitan dengan adaptasi karyawan untuk membangun hubungan yang baik, memiliki kepedulian terhadap orang lain, membuat keputusan yang bertanggung jawab, mengelola diri serta menangani beberapa situasi baru sesuai dengan norma di lingkungannya. Keterampilan memiliki tiga aspek seperti timbal balik sosial, partisipasi sosial dan perilaku sosial yang merugikan. Beberapa indikator mengenai keterampilan yaitu persepsi, pengendalian diri, pelaksanaan tanggung jawab yang kolektif dan individunya. Maka peneliti menuangkan hal tersebut dalam penelitian mengenai Pengaruh Kedisiplinan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Komunikasi di Bandar Udara Halim Perdanakusuma. Berikut permasalahan yang peneliti telah rumuskan, yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh tingkat kedisiplinan terhadap kinerja karyawan administrasi komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma?
- b. Apakah ada pengaruh tingkat keterampilan terhadap kinerja karyawan administrasi komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma?
- c. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan administrasi komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kedisiplinan

Disiplin adalah fungsi fungsional HRM yang paling sentral karena disiplin karyawan yang lebih baik mengarah pada kinerja kerja yang lebih baik. Tanpa disiplin yang kuat, sulit bagi organisasi dan instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin seseorang adalah kesadaran dan kemauannya untuk mengikuti setiap aturan yang ditetapkan oleh manajemen untuk instansinya sehingga semua pegawai dapat mengikutinya secara sukarela maupun wajib (Hasibuan, 2016). Tujuan umum disiplin kerja adalah untuk menjamin kelangsungan usaha sesuai dengan motif organisasi para pelakunya sekarang dan di masa depan (Sinambela, 2016).

2.2. Keterampilan Kerja

Menurut Dunnett dalam Lia (2013), keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan serangkaian tugas yang berkembang sebagai hasil dari pelatihan dan pengalaman. Tingkat kompetensi seseorang mencerminkan seberapa baik seseorang mampu melakukan aktivitas tertentu, mis. B. penggunaan perangkat (room equipment), komunikasi efektif atau penerapan strategi bisnis. Keterampilan, menurut Famella et al (2015), berarti pengembangan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman melakukan beberapa tugas terampil, yang memungkinkan sesuatu yang berharga muncul lebih cepat, tidak hanya dimiliki oleh setiap orang.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai diartikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting bagi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh visibilitas kinerja karyawan dan kemajuan organisasi atau bisnis. Kinerja seseorang dikatakan baik bila memiliki banyak pengalaman, mau melakukan suatu pekerjaan dan optimis terhadap masa depan (Mangkunegara, 2013). “Wirawan, 2015” mendefinisikan efisiensi sebagai “efisiensi yang dihasilkan dari kegiatan atau pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan atau pengejaran suatu pekerjaan atau jabatan yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan”.

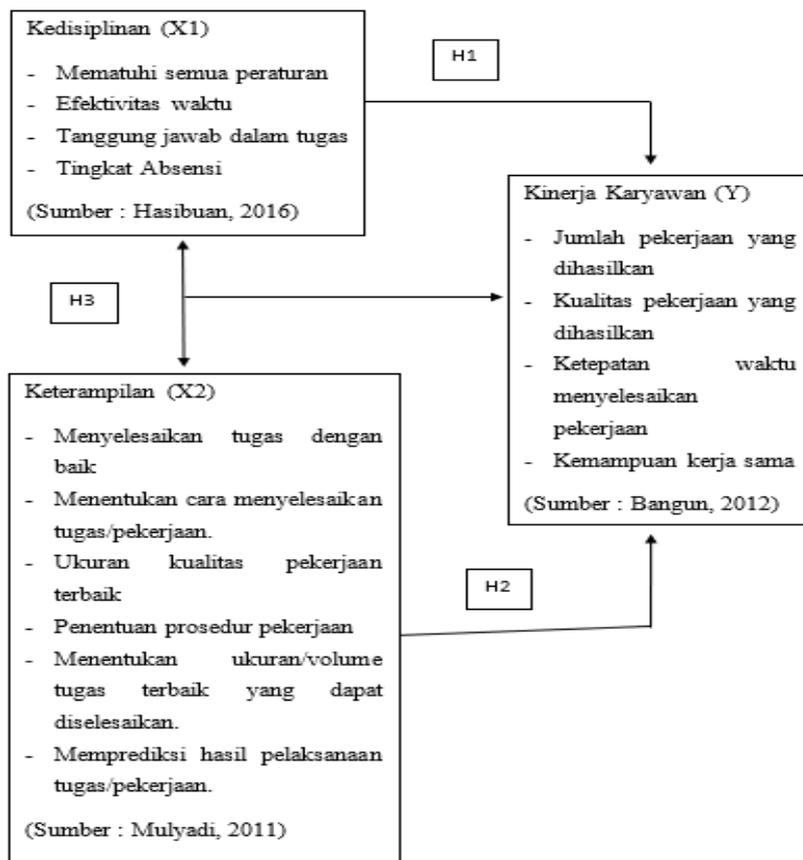
2.4. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji sejumlah hipotesis, antara lain:

H1: terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

H2: terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

H3: terdapat pengaruh secara simultan kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Operasional.

Gambar 1 Hipotesis Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Penentuan sampel dan responden menggunakan teknik criteria-saturated sampling, dengan menggunakan teknik purposive sampling yang mengambil sampel seluruh kelompok dasar yaitu. tidak kurang dari 40 responden dalam manajemen komunikasi. Kuesioner didistribusikan secara offline dan diukur pada skala Likert digunakan untuk pengumpulan data. Instrumen penelitian ini diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji penerimaan klasikal. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji t dan uji koefisien determinasi sebagai uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini diawali dengan uraian berdasarkan karakteristik karyawan yang diwawancara di Bandara Halim Perdanakusuma – Hatta sebagai berikut. Table 4.1.1. Rincian Penyebaran Kuesioner

Tabel 4.1.1. Rincian Penyebaran Kuesioner

NO	Daftar Rincian	Jumlah
1.	Kuesioner yang disebar	40
2.	Kuesioner yang kembali	40
3.	Kuesioner yang dapat diolah	40
4.	Kuesioner yang tidak kembali	0
5.	Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0

Dari tabel 4.1.1 di atas dapat menunjukkan bahwa data survei yang dibagikan kepada staf manajemen komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma tidak kurang dari 40 responden, dan kuesioner yang dikembalikan sesuai dengan kuesioner yang dibagikan.

Table 4.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden	Responden	Total Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	60%
	Perempuan	16	40%
Total		40	100%

Dari table 4.1.2 Dapat diketahui karakteristik jenis kelamin responden yaitu: 24 responden laki-laki (60%) dan 16 responden perempuan (40%). Kemudian berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa responden perempuan mendominasi laki-laki.

Table 4.1.3. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase
Usia	20-25 Tahun	18	45%
	26-30 Tahun	12	30%
	31-35 Tahun	5	12,5%
	>36 Tahun	5	12,5%
Total		40	100%

Dari tabel 4.1.3 karakteristik beberapa responden dapat dijelaskan berdasarkan usia, yaitu: 20-25 tahun sebanyak 18 responden (45%), 26-30 tahun sebanyak 12 responden (30%), 31-35 tahun sebanyak 5 responden (12,5%), > 36 tahun sebanyak 5 responden (12,5%) . Dari sini dapat disimpulkan bahwa usia 20 sampai 25 tahun mendominasi diantara responden tersebut.

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang dilakukan untuk menguji jumlah soal dari variabel disiplin (X1) menunjukkan nilai variabel untuk beberapa jumlah pertanyaan ditentukan valid. Tujuan ini dapat ditarik dengan membandingkan nilai R yang ditentukan dan nilai R tabel. Dengan responden sebanyak 40 orang dan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 : Nilai R tabel sebesar 0,312 ($df = 40 - 2 = 38$, dengan tingkat signifikansi 5%). Nilai R Hitung yang dikoreksi semua menampilkan angka yang lebih besar dari R Tabel ($R \text{ Hitung} > 0,312$) dari hasil perhitungan keseluruhan. Akibatnya, validitas variabel disiplin dapat ditetapkan.

Hasil uji validitas yang dilakukan untuk menguji sejumlah soal dari variabel keterampilan (X2) menunjukkan nilai variabel dari sejumlah pertanyaan dinyatakan valid. Tujuan ini dapat ditarik dengan membandingkan nilai R yang ditentukan dan nilai R tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang dan tingkat kepercayaan () sebesar 5% atau 0,05 : Nilai R Tabel sebesar 0,312 ($df = 40 - 2 = 38$, dengan tingkat signifikansi 5%). Nilai R Hitung yang dikoreksi semua menampilkan angka yang lebih besar dari R Tabel ($R \text{ Hitung} > 0,312$) dari hasil perhitungan keseluruhan. Hasilnya, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel keterampilan akurat.

Uji validitas yang dilakukan untuk menguji sejumlah pertanyaan dari variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai variabel sejumlah pertanyaan dinyatakan valid. Tujuan ini dapat ditarik dengan membandingkan nilai R yang ditentukan dan nilai R tabel. Dengan responden sebanyak 40 orang dan tingkat kepercayaan (a) sebesar 5% atau 0,05 : Nilai R tabel sebesar 0,312 ($df = 40 - 2 = 38$, dengan tingkat signifikansi 5%). Nilai R Hitung yang dikoreksi adalah semua angka tampilan yang lebih besar dari R Tabel ($R \text{ Hitung} > 0,312$) dari hasil perhitungan keseluruhan. Akibatnya, validitas variabel kinerja karyawan dapat ditetapkan.

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,676 untuk variabel kedisiplinan (X1), 0,759 untuk variabel keterampilan (X2), dan 0,756 untuk variabel kinerja karyawan (Y) merupakan hasil uji reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 4.2.4 di atas. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari > 0,6 maka kuesioner dianggap reliabel menurut Wiratna Sujerweni (2014). Pada penelitian Disiplin (X1), Keterampilan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), telah ditentukan bahwa semua data uji ini reliabel.

4.2 Hasil Penelitian Uji Hipotesis

4.2.1 Uji T

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, di dapatkan hasil dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3.1. Uji t (Parsial)

Model	Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	Konstanta		2.102	0.001
	Kedisiplinan (X1)	0.236	2.406	0.018
	Keterampilan (X2)	0.614	4.499	0.000

Keterangan :

1. Penjelasan uji hipotesis 1 kedisiplinan (X1)
2. Penjelasan uji hipotesis 2 keterampilan (X2)

Hasil uji t pada keterangan nomor (1) pada tabel 4.3.1 menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki koefisien regresi sebesar 2,406 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 yaitu kurang dari = 0,05. Dengan demikian, dalam

administrasi komunikasi, kedisiplinan telah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, penelitian disiplin menerima hipotesis pertama (H1).

Mengingat konsekuensi dari tabel 4.3.1 atas uji t pada gambar nomor (2), yaitu kemampuan memiliki nilai kritis 0,000 yang lebih sederhana dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien relaps 4,499. Dengan demikian, keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi komunikasi. Dalam hal ini, penelitian keterampilan dapat menerima hipotesis kedua (H2).

4.2.2 Uji f

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, di dapatkan hasil dalam tabel sebagai berikut.

Table 4.3.2. Uji f

Model	Variabel	F	Sig.
Regression	27.930	9.612	.000 ^b
Residual Total	2.906		

4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, di dapatkan hasil dalam tabel sebagai berikut:

Table 4.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1.	0.842	3.42227

Berdasarkan tabel diatas uji R², pembacaan keluaran SPSS dengan model ringkasan R-kuadrat pas adalah 0,842. Dalam hal ini, ini berarti variasi dari variabel dependen, yaitu H. efisiensi pegawai (Y) dalam model, 84,2% dapat dijelaskan oleh variabel bebas antara lain kedisiplinan (X1) dan keterampilan (X2) yang dinyatakan kuat korelasinya dan sisanya 15,8% pada variabel lain yang melakukan tidak diperiksa dalam penelitian ini..

4.4 Pembahasan

Diskusi penelitian bertujuan untuk mengetahui hasil dari permasalahan. Penelitian ini dilakukan untuk membahas disiplin dan efisiensi karyawan. Hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan SPSS 26. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap kinerja pegawai untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dan hasil yang diperoleh.

Berdasarkan tabel di atas, karena pengaruh X1 terhadap Y sebesar t hitung 2,406 > t tabel 2,026, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya X1 berpengaruh terhadap Y. Hal ini terlihat dari besarnya nilai koefisien determinasi pada tabel 4.4.3 yang menunjukkan pengaruh positif X1 terhadap Y sebesar 73,1%, nilainya hampir mendekati 1. Nilai tersebut berarti variabel X1 berpengaruh kuat terhadap Y. Menurut Ghazali (2016), koefisien determinasi yang kecil berarti, bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol), berarti variabel independent dapat memberukan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Berdasarkan tabel di atas, karena pengaruh X2 terhadap Y sebesar t hitung 4,499 < t tabel 2,026, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya X2 berpengaruh terhadap Y. Hal ini terlihat dari besarnya nilai koefisien determinasi pada tabel 4.4.3 yang menunjukkan pengaruh positif X2 terhadap Y sebesar 90,6%, nilainya hampir mendekati 1. Nilai tersebut berarti variabel X2 berpengaruh kuat terhadap Y. Menurut Ghazali (2016), koefisien determinasi yang kecil berarti, bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol), berarti variabel independent dapat memberukan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Dalam hal ini, H3 diterima, artinya X1 dan X2 bekerja pada Y secara bersamaan. Kemudian hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan uji determinan (R²) yang disajikan pada Tabel 4.4.5, nilai R-squared. kita mendapatkan 0,842. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin dan keterampilan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,2%. Menurut Ghozal (2016), koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol), berarti variabel independen dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan administrasi komunikasi di Bandar Udara Halim Perdanakusuma maka dapat disimpulkan hasil kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan berdampak positif pada nilai uji t lebih besar dari t tabel dengan nilai masing – masing 2,406 dan 4,499, serta tingkat signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, sehingga didapatkan nilai signifikansi uji f kurang dari 0,05 dan bahwa nilai f hitung > nilai f tabel adalah 10,070 keduanya menunjukkan hal ini. Kontribusi gabungan disiplin dan keterampilan unggul terhadap kinerja pegawai sebesar 84,2 persen, dan sisanya sebesar 15,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Pengaruh Disiplin dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Administrasi Komunikasi Bandara Halim Perdanakusuma sebaiknya memasukkan tambahan variabel atau model bagi peneliti selanjutnya. Sebagai data yang dapat digunakan sebagai masukan dan sebagai informasi yang dapat digunakan oleh dunia usaha untuk meningkatkan keterampilan dan kedisiplinan serta kinerja karyawan. Cara bersikap para atasan dalam mengetahui disiplin dan kemampuan yang diberikan, harus sampai pada para wakil ini agar mereka mengetahui tentang disiplin yang diberikan organisasi dan kemampuan yang dijalankan sehingga tidak ada standar yang diabaikan. Sebagai sumber bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tambahan dan memberikan tambahan wawasan bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] PT Angkasa Pura II (Persero). 2020. Diambil kembali dari PT Angkasa Pura II (Persero): <https://www.angkasapura2.co.id/id/about?activeTab=history>. Diakses pada 27 September 2022 pukul 18.35 WIB.
- [2] Alimudin, H. K. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra* 1(2): 5-10.
- [3] Creswell, J. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- [4] Dr. H. Abdul Hakim S. M. 2015. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- [5] Dr. Hendra Jaya, S. M. 2017. *Keterampilan Vokasional Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*. Makasar: FMIPA UNM Makasar.
- [6] Ghazali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buni Aksara.
- [8] Latipun, A. R. 2019. Panduan Orang Tua untuk Melatih Keterampilan Sosial pada Anak Autism Spectrum Disorder. *Journal Social Interaction Awareness Parenting Guide*, 122.
- [9] Lenaini, I. 2021. Teknik pengambilan sampel *purposive* dan *snowball sampling*. *Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah* 1(6) :33-39.
- [10] Magkunegara, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- [11] Mangkunegara dan Prabu, A. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- [12] Rivai dan Segala, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [13] Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta: UI Press.

- [14] Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [16] Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.