

Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2

Lenny Yanthiani¹, Haekal Pirous²

¹Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

²Bisnis Digital, Universitas Ma'soem, Indonesia

lennyyanthiani1318@gmail.com

Received : Agt' 2023 Revised : Agt' 2023 Accepted : Agt' 2023 Published : Agt' 2023

ABSTRACT

The background of this study is to determine the motivation of work experience and work discipline on employee performance, this is important because every human resource is expected to have good quality. This study aims to determine how the influence of motivation, work experience and work discipline on employee performance at BSI KCP Setiabudi 2, either partially or simultaneously. The object of research is employees at BSI KCP Setiabudi 2, while the type of research is quantitative associative, the type of data is primary data so that a questionnaire is needed to find out employee responses as research objects, and uses observations, interviews, documentation studies and literature studies as a complement. The results showed that there was a significant influence between work motivation on employee performance with the results of the t test where the value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.771 > 2.11991$), there was a significant influence between work experience on employee performance with the results of the t test where the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.623 > 2.11991$), there is a significant effect of work discipline with the results of the t test where the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.725 > 2.11991$), and there is a simultaneous influence of motivation, work experience and work discipline on employee performance with the results of the F test where $F_{count} > F_{table}$ ($10,496 > 3.36$)

Keywords : *Employee Performance; Motivation; Work Experience; Work Discipline.*

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ini merupakan hal yang penting karena setiap sumber daya insani diharapkan memiliki kualitas yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Setiabudi 2, baik secara parsial maupun simultan. Objek penelitian adalah Karyawan di BSI KCP Setiabudi 2, adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif, jenis datanya adalah data primer sehingga diperlukan kuesioner untuk mengetahui tanggapan karyawan sebagai objek penelitian, serta menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan studi pustaka sebagai pelengkap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.771 > 2.11991$), terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.623 > 2.11991$), terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.725 > 2.11991$), serta terdapat pengaruh

motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,496 > 3,36$)

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi; Pengalaman Kerja.

PENDAHULUAN

Di Indonesia kini telah banyak berkembangnya bank syariah sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan ekonomi syariah Indonesia. Dalam dunia perbankan Bank Syariah yang pertama ialah Bank Muamalat yang menjadi pelopor bagi bank lainnya. Krisis mata uang melanda pada tahun 1998, menenggelamkan bank-bank tradisional dengan banyak kegagalan dalam sistem suku bunga [1].

Sistem operasional Bank syariah dan Bank Konvensional berbeda. Bank syariah segala transaksinya tanpa memakai bunga atau riba kepada nasabahnya. Nasabah dari bank syariah tidak akan mengetahui sistem bunga, baik itu bunga yang diperoleh nasabah yang meminjamkan uang atau dibayarkan kepada penyimpan dana bank syariah [2].

BSI didirikan dari penggabungan tiga bank syariah, yaitu PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM) dan PT Bank BNI Syariah (BNIS). Kebijakan terobosan pemerintah untuk mengintegrasikan tiga bank syariah diharapkan dapat memberikan pilihan lembaga keuangan baru kepada masyarakat dan meningkatkan perekonomian Indonesia maka resmi dibuka Bank Syariah Indonesia pada 1 Februari 2021. Bank syariah diharapkan dapat memberikan pilihan lembaga keuangan baru bagi masyarakat dan meningkatkan perekonomian Indonesia [3].

Faktor dari peningkatan kinerja perusahaan yaitu sumber daya manusia, SDI mempunyai peran penting di bank syariah. Perusahaan mencari hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan dari kinerja SDI. Peningkatan kinerja diharapkan baik dari perusahaan maupun karyawannya. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan baik untuk pekerjaan maupun keuntungan perusahaan [4].

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, pengalaman kerja serta disiplin kerja [5]. Motivasi merupakan proses menggabungkan alasan dalam bentuk imbalan bonus, hubungan, kepuasan, dan kemauan untuk bertindak dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Hasil kinerja yang layak dan berkualitas juga itu termasuk dari terbentuknya motivasi yang kuat mengarah pada hasil kinerja yang layak dan berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan [6].

Pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang mempunyai masa kerja lebih lama memiliki jenjang karir yang lebih baik, baik dari segi pengetahuan juga keterampilan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja mereka [7]. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya sebuah aturan harus ditegakkan oleh pekerja karena menunjukkan disiplin. Dengan pengawasan yang efektif, disiplin dapat ditegakkan dengan baik. Pengawasan yang berhasil membutuhkan kerjasama antara setiap orang yang terlibat dalam proses pekerjaan atau proses

produksi dan pekerjaan yang berperan dalam meningkatkan tujuan yang dicapai [8].

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhitungkan kinerja karyawannya, karena salah satu faktor terpenting dalam menentukan apakah sebuah perusahaan dapat bertahan dan bersaing di dunia global saat ini. [9]. Berikut adalah data jumlah karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Setiabudi 2:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Setiabudi 2 Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	2017	20	-
2.	2018	22	10%
3.	2019	19	-13,6%
4.	2020	16	-15,7%
5.	2021	18	12,5%

Sumber : BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2 (2022)

Berdasarkan pada tabel 1. dapat dilihat bahwa persentase jumlah karyawan yang di Bank Syariah Indonesia KCP Setiabudi 2 dari tahun 2017-2021 berflutuaktif, tahun 2018 mengalami kenaikan dengan persentase sebesar 10 %, tahun 2019 mengalami penurunan sebesar -13,6% di tahun 2020 kembali mengalami penurunan dengan persentase sebesar -15,7 % dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2021 dengan persentase sebesar 12,5%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lusi selaku supervisor mengatakan bahwa penurunan jumlah nasabah disebabkan masih terdapat karyawan yang kurang semangat dalam bekerja dikarenakan adanya penurunan gaji dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu ada beberapa karyawan yang kurang memiliki pengalaman bekerja sehingga sulit mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan mudah, terdapat juga karyawan yang kurang disiplin seperti terlambat masuk kerja, tidak tepat waktu saat mengerjakan pekerjaannya serta tidak mengikuti morning breafing sehingga berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang umumnya dilakukan oleh akademis yang mengkaji penelitian [10]. Metode pada penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif. teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di perusahaan. [11]. Dalam Penelitian ini teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu observasi,wawancara,studi pustaka dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan 18 populasi karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2. Populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin,

hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif, maupun kualitatif dari karakteristik mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas ingin di pelajari sifat-sifatnya [12].

Adapun pengertian sampel Sampel merupakan Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi[13]. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel [14]. Dengan demikian jumlah sampel yang harus di ambil yaitu 18 sampel yang merupakan karyawan di BSI KCP Setiabudi 2. Adapun analisis data dan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas data, analisis kolerasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien dterminasi, uji t, uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2

Hasil pengujian variabel Motivasi yang terdiri dari 11 item adalah valid. Begitu pula variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 8 item tersebut valid. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi dengan *Cornbach's Alpha* sebesar 0,813 yang berarti sangat reliabel. Begitu pula reliabilitas variabel Kepuasan kinerja karyawan 0,689 yang berarti reliabel. Dengan hasil uji normalitas untuk kedua variabel disimpulkan berdistribusi normal. Adapun hasil analisis koefisien determinasi yaitu:

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,761	,746	,87795
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,761 atau 76,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2 sebesar 76,1% dan sisanya 23,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti keahlian.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan tabel 3, menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,771 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.11991 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2.

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,831	1,253		19,015	,000
Motivasi	,217	,028	,889	7,771	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2

Hasil pengujian variabel Pengalaman Kerja yang terdiri dari 5 item adalah valid. Begitu pula variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 8 item tersebut valid. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel Pengalaman Kerja dengan *Cornbach's Alpha* sebesar 0,785 yang berarti sangat reliabel. Begitu pula reliabilitas variabel Kinerja Karyawan 0,689 yang berarti reliabel. Dengan hasil uji normalitas untuk kedua variabel disimpulkan berdistribusi normal. Adapun hasil analisis koefisien determinasi yaitu :

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,720	,703	1,110

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,720 atau 72,0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2 sebesar 72,0% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti keahlian. Adapun hasil uji t yaitu :

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,269	,080		413,621	,000
	PengalamanKerja	,014	,004	,671	3,623	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,623 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.11991 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2

Hasil pengujian variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari 5 item adalah valid. Begitu pula variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 8 item tersebut valid. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel Pengalaman Kerja dengan Cornbach’s Alpha sebesar 0,783 yang berarti sangat reliabel. Begitu pula reliabilitas variabel Kinerja Karyawan 0,689 yang berarti reliabel. Dengan hasil uji normalitas untuk kedua variabel disimpulkan berdistribusi normal. Adapun hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja yaitu :

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,691	,671	1,167
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,691 atau 69,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2 sebesar 69,1% dan sisanya 30,9% di pengaruhi oleh 276aktor lain yang tidak di teliti keahlian.

Adapun Hasil Uji t Disiplin Kerja :

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,112	,095		349,676	,000
	DisiplinKerja	,015	,003	,763	4,725	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,725 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.11991 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2.

Pengaruh Motivasi ,Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan di BSI Setiabudi 2

Berdasarkan tabel dibawah hasil analisis kolerasi berganda dapat dilihat nilai koefien kolerasi 0,823 artinya terdapat pengaruh motivasi, pengalaman kerja

dan disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Pembantu Setiabudi 2.

Tabel 8. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
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	,832 ^a	,692	,626	,04805	,692	10,496	3	14	,001
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi									
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Adapun hasil Analisis Regresi Berganda :

Tabel 9. Analisis Korelasi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,530	,356		91,378	,000
	Motivasi	,018	,011	,552	1,682	,115
	Pengalaman Kerja	,001	,005	9,038	,146	,886
	DisiplinKerja	,005	,005	,283	1,081	,298
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat model persamaan regresi berganda yang dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 32,530 + 0,018X_1 + 0,001X_2 + 0,005X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. a = Nilai konstanta, artinya apabila semua variabel independent memiliki nilai nol (0) itu artinya nilai kepuasan nasabah sebesar 0,439.
2. Variabel X1 terhadap Y, dengan nilai koefisien motivasi untuk variabel X1 sebesar 0,018. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan terhadap kinerja karyawan akan naik sebesar 0,018.dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
3. Variabel X2 terhadap Y, dengan nilai koefisien pengalaman kerja untuk variabel X2 adalah sebesar 0,001 ini berarti bahwa setiap kenaikan Pengalaman Kerja satu satuan terhadap Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,001 .dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
4. Variabel X3 terhadap Y, dengan nilai koefisien disiplin kerja untuk variabel X3 adalah sebesar 0,005 ini berarti bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja satu satuan terhadap Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,005 .dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap

Adapun hasil Analisis Koefisien Determinasi sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the (Estimate
1	,832 ^a	,692	,626	,04805
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Pengalaman Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan sebesar 0,832 atau 83,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 83,2% kemudian sisanya 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun Hasil Uji F :

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,073	3	,024	10,496	,001 ^b
	Residual	,032	14	,002		
	Total	,105	17			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Pengalaman Kerja, Motivasi						

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 10,496 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,496 > 3,63$) sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja , secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BSI KCP Setiabudi 2.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang Motivasi, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI KCP Setiabudi 2, terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KCP Setiabudi 2, terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KCP Setiabudi 2, serta secara simultan terdapat pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI KCP Setiabudi 2.

Adapun saran bagi bank syariah indonesia yaitu diharapkan bank lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, salah satunya adalah dengan membuat agenda kegiatan diluar pekerjaan yang diharapkan bisa meningkatkan motivasi seluruh karyawan. Selain

itu, diharapkan bank dapat menambah skill dan pengetahuan karyawannya untuk menambah pengalaman.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nofinawati, *Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia*. 2008. [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/93143-ID-perkembangan-perbankan-syariah-di-indone.pdf>
- [2] Andrianto, *Manajemen Bank Syariah*. CV Qiara Media, 2002.
- [3] A. S. Alhusain, "Strategi Dalam Mendorong," p. 127, 2021.
- [4] Angriani Asnawi Melan, *Kinerja Karyawan Perseoran Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Karyawan*. Cv Artha Samudra.
- [5] Duha Timotius, *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Depublish, 2010.
- [6] Agoes Kamaroellah.AH.MSi, *Manajemen Pemerintah Daerah*. 2014.
- [7] S. Miftahulhidaya and Nur'aeni, "Pengaruh Pengatuhan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja," pp. 15-30, 2019.
- [8] S. H. Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Penerbit Umpro Pres, 2016.
- [9] Sherly and Hikmah, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompesansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam," p. 11, 2020.
- [10] Ramdhan Muhammad, *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2021.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif&Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [12] Lesmana Gusman, *Bimbingan Konseling Populasi Khusus*. Jakarta, 2021.
- [13] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, 2018.