

PENGARUH MOTIVASI, KEPERCAYAAN DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Mila Milenia Sari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Indonesia

E-mail: milamilenia24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepercayaan diri dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrument kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis IBM SPSS 25. Hasil uji instrument menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan regresi yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh negatif secara parsial, sedangkan kepercayaan diri (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif secara parsial. Motivasi, kepercayaan diri, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor.

Kata Kunci: Motivasi, Kepercayaan diri, Disiplin Kerja, Produktivitas karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, self-confidence and work discipline on the productivity of CV Sumber Baru Motor employees. The data collection technique used is a survey method with a questionnaire instrument. Data analysis used multiple linear regression analysis with the IBM SPSS 25 analysis tool. The instrument test results stated that the data in this study was proven to be valid and reliable. The classical assumption test states that the data in this study is normally distributed and produces a regression that is free from multicollinearity and heteroscedasticity. The research results show that motivation (X1) has a partially negative effect, while self-confidence (X2) and work discipline (X3) have a partially positive effect. Motivation, self-confidence and work discipline simultaneously have a significant positive effect on the productivity of CV Sumber Baru Motor employees.

Keywords: Motivation, Self-confidence, Work Discipline, Employee Productivity



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Industri otomotif merupakan kegiatan ekonomi terkait perancangan, pengembangan, produksi, pemasaran dan penjualan kendaraan bermotor. Industri ini merupakan salah satu industri dengan jumlah pendapatan terbesar di dunia. Diketahui bahwa Indonesia sendiri merupakan salah satu dari berbagai negara yang mayoritas penduduknya menggunakan kendaraan bermotor untuk beraktivitas. Berkembangnya sebuah dunia industri otomotif ini tentu tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalamnya karena industri ini bersumber pada ide, pikiran dan gagasan manusia. Walaupun dalam beberapa kegiatan

peusahaan menggunakan mesin, namun peran sumber daya manusia menjadi yang utama karena menjalankan semua mesin agar bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal sekaligus asset yang dibutuhkan perusahaan terutama perusahaan yang bergerak dalam industri otomotif.

CV Sumber Baru Motor merupakan perusahaan distribusi yang berbasis penyediaan fasilitas konsumen. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola tenaga kerja CV Sumber Baru Motor. Peranan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas yang baik akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Salah satu perusahaan yang berusaha melakukan pencapaian kinerja yang baik adalah CV Sumber Baru Motor. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Menurut Douglas (2005) perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Pemanfaatan sumber daya manusia pada sektor industri yang berkualitas merupakan salah satu cara untuk mencapai keberhasilan perusahaan (van de Lande et al., 2016). Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan memiliki produktivitas yang baik, akan semakin meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mampu bertahan pada persaingan global. Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki motivasi, disiplin kerja yang tinggi serta kepercayaan diri yang baik di lingkungan kerja akan mampu melakukan pekerjaannya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal.

Motivasi menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena masalah merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan (Jean Jr & Ferinia, 2023). Motivasi adalah masalah yang cukup kompleks, tidak ada seperangkat petunjuk yang mudah dan dapat menjamin peningkatan motivasi seseorang. Upaya meningkatkan dan mempertahankan motivasi memerlukan perjuangan tanpa henti bagi para pemimpin dan anggotanya (Widodo, 2023). Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh produktivitas kerja yang baik agar tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Selain motivasi, adanya kepercayaan diri dari karyawan terhadap kemampuan diri sendiri juga banyak berperan terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga akan diperoleh keberhasilan yang maksimal oleh perusahaan. Kepercayaan diri berawal dari diri sendiri dan dukungan orang lain. Aspek dan indikator dalam kepercayaan diri dalam buku teori psikologi karyawan oleh Ghufro dan Rini (2015) menyatakan diantaranya keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis.

Selaras dengan kemampuan mereka dalam memotivasi dan mempercayai diri mereka, disiplin kerja juga menjadi faktor internal bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Setiawan dan Waridin (2015) menyatakan bahwa disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Siregar, 2017). Disiplin kerja merupakan metode yang cukup baik dalam melaksanakan regulasi perusahaan. Sistem kerja yang tertata dan akan mempermudah setiap karyawan dalam melakukan tugasnya (Mulyadi & Marlina, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepercayaan diri dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan data primer dengan memberikan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sumber Baru Motor yang berjumlah 50 orang. Menurut Arikunto (2018) jika penelitian yang populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik analisis data dalam penelitian adalah statistik deskriptif. Alat uji yang digunakan penelitian ini adalah uji instrument (uji normalitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi, dengan bantuan IBM SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2017) "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan Ghazali (2013) berpendapat "Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi 2 tailed $< 0,05$, maka instrumen valid,
2. Jika nilai signifikansi 2 tailed $> 0,05$, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan seluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Menurut (Juliandi & Manurung, 2014) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's Alpha*) $> 0,6$. Dengan bantuan *software* IBM SPSS statistic 25 maka hasil yang diperoleh dari hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,801	Reliabel
Kepercayaan Diri (X2)	0,786	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,858	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,843	Reliabel

Pada tabel diatas menunjukan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,801, Kepercayaan Diri (X2) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,786, Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai reliabilitas 0,858, dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,843. Semua variabel menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka dikatakan reliabel dan kuesioner dari variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena kuesioner ini sudah terbukti konsisten (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan bantuan *software* IBM SPSS statistic 25 untuk melakukan uji nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu data terdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Kriteria (α)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,585	0,05	Normal
Kepercayaan Diri (X2)	0,382	0,05	Normal
Disiplin Kerja (X3)	0,518	0,05	Normal
Produktivitas Karyawan (Y)	0,508	0,05	Normal

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), kepercayaan diri (X2), disiplin kerja (X3), dan produktivitas karyawan (Y) menunjukkan nilai Asymp signifikan $> 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Dan juga dengan gambar 4.7 dengan grafik *P-P Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*: 4.4.2.1. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. 4.4.2.2. Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

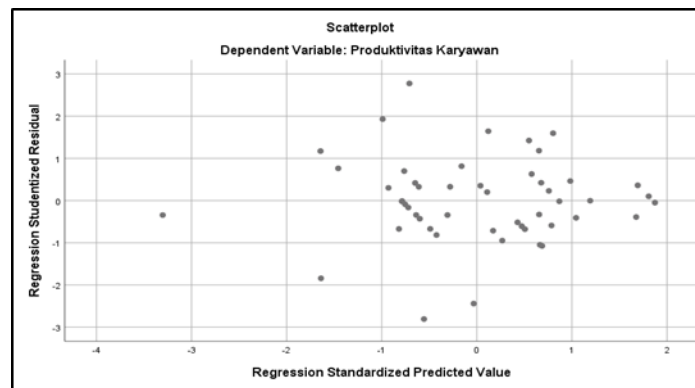
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.111	1.802		-.062	.951		
	Motivasi	.100	.122	.114	.817	.418	.185	5.407
	Kepercayaan Diri	.448	.128	.410	3.510	.001	.266	3.765
	Disiplin Kerja	.433	.102	.457	4.262	.000	.315	3.172

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Variabel Motivasi (X1) mempunyai nilai VIF $5,407 < 10$, dan tolerance $0,185 > 0,1$, variabel Kepercayaan diri (X2) mempunyai nilai VIF $3,765 < 10$, dan tolerance $0,266 > 0,1$, dan variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai nilai VIF $3,172 < 10$, dan tolerance $0,315 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada penelitian ini, dan model regresi ini dikatakan baik jika tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini Dengan menggunakan software IBM SPSS statistic 25 untuk melakukan uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada Gambar 2 Dapat dilihat bahwa menyebar merata atau dapat dikatakan valid.

Hasil Analisis Data

1. Uji Korelasi

Korelasi yang digunakan untuk menguji hubungan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen dan dilakukan pengendalian pada salah satu variabel independennya. Jika sig. (2- tailed) < 5% atau dibawah 0,05 maka variabel x terhadap y berpengaruh. Dengan bantuan software IBM SPSS statistic 25 maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Korelasi

		Correlations			
		Motivasi	Kepercayaan Diri	Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.855**	.825**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Kepercayaan Diri	Pearson Correlation	.855**	1	.736**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.825**	.736**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.843**	.845**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 4 Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, semua korelasi antar variabel independen dan dependen terdapat sig. (2-tailed) < 5% atau dibawah 0,05. Maka memiliki arti bahwa antar variabel saling berhubungan.

2. Uji T (parsial)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.111	1.802		.951
	Motivasi	.100	.122	.114	.418
	Kepercayaan Diri	.448	.128	.410	.001
	Disiplin Kerja	.433	.102	.457	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Nilai koefisien (β) dari Motivasi (X1) bernilai negatif dengan nilai signifikansi sebesar 0,418. Nilai ini lebih besar jika dibandingkan dengan alpha (0,05), sehingga menghasilkan keputusan bahwa H_{01} diterima dan H_{01} ditolak atau dengan kata lain motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya terlihat bahwa nilai koefisien (β) dari kepercayaan diri (X2) bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (0,05) sehingga menghasilkan keputusan bahwa H_{02} diterima atau dengan kata lain kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Iskandar, 2018).

Selanjutnya terlihat bahwa nilai koefisien (β) dari disiplin kerja (X3) bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (0,05) sehingga menghasilkan keputusan bahwa H_{03} diterima atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka, kesimpulannya adalah variabel motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan variabel kepercayaan diri dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Saleh & Utomo, 2018).

3. Uji F (simultan)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.219	3	149.406	76.549	.000 ^b
	Residual	89.781	46	1.952		
	Total	538.000	49			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri, Motivasi						

Dengan bantuan *software* IBM Statistic 25 pada Tabel 6 diperoleh dan dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $76,549 > F$ tabel 2,79 sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, yang artinya bahwa motivasi, kepercayaan diri, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi adalah proporsi dari variasi total pada variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Koefisien determinasi sangat mudah dihitung karena

merupakan koefisien korelasi yang dikuadratkan atau bisa disebut *R square*. Dengan bantuan software IBM Statistic 25 maka diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.822	1.397
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri, Motivasi				

Pada Tabel 7 menunjukan hasil Uji Determinasi dengan nilai pada kolom *adjusted R square* sebesar 0.822 yang artinya bahwa variabel motivasi, kepercayaan diri, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor Laksda Sucipto sebesar 82,2% sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F). Terbukti dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $76,549 > F$ tabel 2,79 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa motivasi, kepercayaan diri, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor.

Pada hasil Uji Determinasi dengan nilai pada kolom *adjusted R square* sebesar 0.822 yang artinya bahwa variabel motivasi, kepercayaan diri, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor Laksda Sucipto sebesar 82,2% sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Sumber baru Motor, hal ini menunjukan bahwa motivasi tidak berarti dalam memacu produktivitas karyawan. Motivasi yang tinggi tidak meningkatkan produktivitas karyawan

Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Sumber baru Motor, hal ini menunjukan tingkat kepercayaan diri yang tinggi pada setiap karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja pada diri masing-masing.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Sumber baru Motor, hal ini menunjukan bahwa tingkat disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. dengan penerapan disiplin yang tinggi akan terbentuk perilaku dan karakter dari pegawai sehingga meningkatkan produktivitas.

Motivasi, kepercayaan diri dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV Sumber Baru Motor , hal ini menunjukan bahwa tinggi rendahnya motivasi, tingkat kepercayaan diri dan disiplin kerja pada CV Sumber Baru Motor dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Douglas, K. S., & Skeem, J. L. (2005). Violence risk assessment: getting specific about being

- dynamic. *Psychology, Public Policy, and Law*, 11(3), 347.
- Ghufron, M. N. (2015). Kesulitan belajar pada anak: Identifikasi faktor yang berperan. *Elementary: Islamic Teacher Journal*, 3(2).
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Jean Jr, C., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 21(1), 79–89.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kurniasari, C., & Ghozali, I. (2013). *Analisis pengaruh rasio CAMEL dalam memprediksi financial distress perbankan Indonesia*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Mulyadi, H., & Marlina, N. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 10(1), 40–51.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *Jurnal Manajemen Magistra*, 1(1).
- Siregar, P. P. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 54.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- van de Lande, R., Maurice-Stam, H., Van Vuurden, D., Grootenhuis, M., & Schouten-van Meeteren, A. (2016). Qos-50 Adaptive Behaviour in Children With Low Grade Glioma. *Neuro-Oncology*, 18(Suppl 3), iii156.
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.

