# PENGARUH KINERJA KARYAWAN DAN KEBERLANGSUNGAN PERKEMBANGAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk CABANG SEMARANG TERKAIT DENGAN PANDEMI COVID-19

**Tri Wiyanto[1)] Dheasey Amboningtyas, SE,MM[2)] Adji Seputra, SE,MM[3)]**
[1)] Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
[2,3)] Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelaksanaan representatif dan perbaikan praktik di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Semarang yang Teridentifikasi Pandemi Coronavirus. Populasi yang dimanfaatkan dalam penyelidikan masing-masing 1000 pekerja PT Japfa Comfeed cabang Semarang. Prosedur dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan strategi uji kemungkinan dengan pemeriksaan dasar sewenang-wenang, tepatnya menggunakan resep Slovin. Selanjutnya jumlah individu yang menjadi responden dalam penelitian ini diubah menjadi lebih dari 286 orang. Hasil SPSS menunjukkan bahwa variabel penyajian representatif memiliki t hitung sebesar 0,396 dengan tingkat kepentingan 0,693, dengan alasan t esteem sebesar 0,396> t tabel 1,28454 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,693. <0,05 dan positif. Variabel perkembangan kemajuan memiliki t hitung sebesar 1,837 dan artinya 0,067 karena t hitungnya adalah 1,837> t tabel 1,28454 dan harga kepentingan (Sig.) Sebesar 0,067 <0,05. Variabel pelaksanaan pekerja dan perkembangan peningkatan F esteem sebesar 1,793 dengan tingkat kepentingan 0,168 dengan alasan F esteem sebesar 1,793> F tabel 3,78 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,168 <0,05 dan bertanda positif. Faktor eksekusi pekerja di tengah jalan memiliki dampak positif dan besar yang diidentifikasi dengan pandemi Coronavirus. Variabel peningkatan koherensi memiliki dampak positif dan kritis yang tidak sepenuhnya teridentifikasi dengan pandemi virus Corona. Faktor pelaksanaan yang representatif dan pemeliharaan peningkatan PT. Sementara itu, Japfa Comfeed Indonesia Tbk memiliki dampak positif dan besar yang diidentifikasikan dengan pandemi virus Corona.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Keberlangsungan Perkembangan, dan Pandemi Covid-19**

## *ABSTRACT*

*This examination plans to decide the impact of representative execution and practical improvement at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Semarang Branch Identified with the Coronavirus Pandemic. The populace utilized in the investigation were each of the 1000 workers of PT Japfa Comfeed Semarang branch. The procedures in this investigation were taken by utilizing likelihood testing strategies with basic arbitrary examining, to be specific utilizing the Slovin recipe. Furthermore, the individuals who became respondents in this examination were changed in accordance with be upwards of 286 individuals. SPSS yield showed that the representative presentation variable had a t estimation of 0.396 with an importance level of 0.693, on the grounds that the t esteem was 0.396> t table 1.28454 and an importance esteem (Sig.) 0.693. <0.05 and is positive. The progression of advancement variable has a t estimation of 1.837 and a meaning of 0.067 in light of the fact that the t esteem is 1.837> t table 1.28454 and an importance esteem (Sig.) Of 0.067 <0.05. The variable of worker execution and the progression of improvement of the F esteem is 1.793 with an importance level of 0.168 on the grounds that the F esteem is 1.793> F table 3.78 and the importance esteem (Sig.) 0.168 <0.05 and is positive. Worker execution factors halfway have a positive and huge impact identified with the Coronavirus pandemic. The variable of coherence of improvement has a positive and critical impact incompletely identified with the Coronavirus pandemic. Representative execution factors and the maintainability of the improvement of PT. All the while, Japfa Comfeed Indonesia Tbk has a positive and huge impact identified with the Coronavirus pandemic.*

***Keywords: Employee Performance, Continuity of Development, and the Covid-19 Pandemic***

## PENDAHULUAN

Krisis merupakan kebutuhan dalam sebuah organisasi. Ketika organisasi telah mapan dan berada pada tahap kedewasaan, sering kali itu menjadi status quo. Apalagi organisasinya sudah lama berdiri, tentunya terjadi stagnasi. Krisis disebabkan oleh kekuatan internal dari organisasi dan dapat ditarik dari luar organisasi. Krisis dapat terjadi karena adanya dorongan internal organisasi dan eksternal organisasi. Budaya organisasi, sistem internal, teknologi baru menimbulkan krisis dari sisi internal. Lebih dalam lagi, krisis dimulai dari spiritualitas dan berubah menjadi krisis budaya, makna organisasi, dan cara hidup (Tangjia, 2014). Krisis harus dipahami dari segi kecemasan yang dialami anggota organisasi dan juga terkait dengan struktur organisasi yang harus beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Anggota organisasi seringkali merasa cemas dan mulai mempertanyakan nilai, semangat, dan fungsi organisasi dalam berkontribusi pada lingkungannya.

Di sisi lain, krisis yang bersumber dari tarikan eksternal seperti persaingan, krisis sosial, krisis katastropik, dan krisis kondisi ekonomi. Lingkungan eksternal menciptakan tarikan untuk mempertanyakan nilai organisasi, sistem, dan cara bekerja untuk bertahan hidup. Lingkungan eksternal menciptakan tarikan krisis dalam hal nilai-nilai organisasi, serta sistem dan cara kerja untuk dapat beradaptasi dan bertahan. Krisis bisa menjadi titik kritis dalam organisasi. walaupun terkadang krisis membuat kebingungan dalam pengambilan keputusan karena tidak selalu diketahui dengan jelas karena ada situasi yang tidak diketahui-tahu (Rousseau, 2020). Kebingungan dapat menciptakan pembelajaran bagi suatu organisasi. Proses pembelajaran dapat menghasilkan terobosan ide baru. Keputusan penting dapat diambil dalam kondisi krisis. Krisis organisasi melibatkan proses kognitif antara pemimpin dan pengikut (Carington, Combe, & Mumfort,

2019). Artinya melibatkan kedua belah pihak dalam proses memahami situasi di lingkungan organisasi.

Pemimpin dapat meningkatkan rasa krisis dari informasi yang diperoleh dan dianalisis. Pemimpin dapat menafsirkan situasi yang sedang dialami dan berkomunikasi dalam organisasi. Pengikut perlu diberikan informasi yang sesuai untuk dapat memahami krisis. Dimensi psikologi juga dapat menentukan dalam krisis organisasi. perasaan dan perilaku anggota organisasi menentukan terjadinya krisis. Ini melibatkan proses kognisi. anggota organisasi juga dapat melihat situasi yang menimbulkan kecenderungan emosional. Dalam aspek selanjutnya, ada perilaku dalam menanggapi krisis. Pengukuran krisis organisasi dari aspek psikologis dapat menggunakan Triage Assessment System (Myer, Conte, Peterson, 2007). Pandemi virus corona Sars-COVID-2 atau yang lebih dikenal dengan COVID 19 telah memicu krisis tersebut. Krisis akibat COVID 19 berdampak di seluruh dunia. Sektor kesehatan terpengaruh, sejauh ini 262.022 orang di Indonesia dipastikan positif. Bahkan kini sudah berdampak pada berbagai bidang. Tidak hanya di bidang kesehatan tetapi juga di bidang sosial dan ekonomi. Sektor ekonomi melambat. Bahkan banyak negara telah mengalami resesi. Begitu pula dengan perekonomian Indonesia yang mengalami penurunan sebesar 5,32 persen. Sektor usaha atau Perusahaan juga berjuang dengan krisis pandemi. Situasi pandemi COVID-19 telah menimbulkan kegelisahan bagi pelaku usaha. Banyak pelaku usaha yang tidak mampu melaksanakan kegiatan dengan sebagaimana mestinya. Termasuk para pimpinan perusahaan menjadi sulit untuk membuat keputusan. Termasuk di tubuh Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk adalah sebuah perusahan multinasionl yang bergerak di bidang agri bisnis dan pembibitan ayam ras. Dalam situasi pandemi seperti ini mengharuskan manajemen untuk melakukan pembenahan. Baik di tingkat midle manajemen maupun top manajemen. Masing-masing organisasi dibentuk dengan harapan nantinya dapat menciptakan manfaat sehingga dapat mengimbangi dan berkreasi dalam jangka panjang yang tidak terbatas (Primasari, 2017).

Ini menyiratkan bahwa organisasi akan terus hidup dan idealnya tidak akan dipertukarkan. Biasanya organisasi yang telah bekerja untuk jangka waktu tertentu terpaksa meninggalkan bisnis karena gangguan moneter yang telah mendorong kebangkrutan. Organisasi ini dipandang tidak akan berhenti atau dipertukarkan di kemudian hari. Organisasi dianggap tetap eksis dan bekerja untuk jangka waktu yang tidak meyakinkan (Pasaribu, 2015). Seperti yang diindikasikan oleh Mahdi (2017) organisasi didirikan dengan tujuan memiliki pilihan untuk menunjang kehidupan. Kewajaran bisnis selalu dikaitkan dengan kemampuan suatu administrasi untuk menjalankan organisasi agar dapat bertahan (Bayudi dan Wirawati, 2017).

Kekhawatiran akan organisasi adalah tujuan prinsip dari elemen bisnis. Sejak dasar substansi bisnis, ketahanan suatu elemen bisnis secara tegas diidentikkan dengan bagaimana eksekutif berurusan dengan organisasi baik dari elemen moneter maupun non-moneter. Daya tahan dan perkembangan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh prestasinya dalam menangani keuangan, promosi dan barangnya, tetapi juga oleh prestasinya dalam mengawasi SDM. Saat ini, SDM dianggap sebagai aset penting bagi asosiasi, karena tanpa SDM yang berkualitas, asosiasi tidak akan bertahan di pihak yang berlawanan. Mengawasi SDM dalam sebuah perkumpulan tentunya bukanlah sesuatu yang sederhana karena mencakup berbagai komponen dalam sebuah perkumpulan, khususnya perwakilan, pelopor, dan kerangka kerja yang sebenarnya.

Perpaduan ketiga hal ini diperlukan untuk memiliki opsi untuk membangun tempat kerja yang kondusif sehingga kedua perwakilan dan pionir dapat menjalankan posisinya secara ideal. Saat ini secara progresif dirasakan oleh banyak orang bahwa dalam melakukan kesesuaian suatu perkumpulan, orang adalah komponen utamanya.

Mengingat bahwa SDM adalah komponen utama, pemeliharaan tanpa henti dan persahabatan dengan perwakilan di setiap organisasi sangat penting. Hipotesis HR dewan memberikan tanda-tanda bahwa hal-hal yang penting untuk difokuskan dalam menjaga hubungan ini termasuk inspirasi kerja dan pemenuhan pekerjaan, tekanan eksekutif, pembinaan dan beban persetujuan disipliner, kerangka korespondensi 2, perubahan hierarki dan kemajuan sama seperti peningkatan kepuasan pribadi atas kekayaan buruh. Siagian, 2002). Secara keseluruhan, pameran representatif dapat dipengaruhi oleh faktor pekerja tunggal dan komponen otoritatif. Melalui dewan aset manusia, perspektif pelaksanaan dapat dikoordinasikan secara lebih memadai dan produktif, terutama mengenai tujuan otoritatif. Secara hipotesis, sebuah asosiasi akan membuahkan hasil dan mencapai efisiensi tertentu, jika asosiasi tersebut dapat mendorong orang-orang dalam asosiasi tersebut, yang selanjutnya mendorong kreativitas dan aktivitas.

Pelaksanaan perwakilan / pekerja dijunjung oleh gabungan antara kapasitas administrasi, perintah kerja dan pemenuhan pekerjaan dari individu-individu dari asosiasi. Meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu asosiasi tidak dapat dipisahkan dari bagian pelopor dalam asosiasi, administrasi merupakan kunci utama dalam administrasi yang memegang peranan penting dan vital dalam ketahanan suatu organisasi. Pelopor adalah penetapan tujuan, pengaturan, koordinasi, pengaktifan, dan pengendalian semua aset yang dapat diakses sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses dan cakap. Oleh karena itu, pimpinan asosiasi organisasi dituntut untuk secara konsisten memiliki pilihan untuk membuat kondisi yang dapat memenuhi perwakilan di tempat kerja sehingga diperoleh pekerja yang siap bekerja serta bersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat penggambaran selesai, penulis mengambil judul **"PENGARUH KINERJA KARYAWAN DAN KEBERLANGSUNGAN PERKEMBANGAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk CABANG SEMARANG TERKAIT DENGAN PANDEMI COVID-19".**

**PERUMUSAN MASALAH**

Permasalahan yang terjadi di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Semarang dapat diungkapkan dengan pertanyaan eksplorasi yang menyertai:

1. Bagaimana Pengaruh Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Semarang Terkait dengan Pandemi Covid-19?
2. Bagaimana Pengaruh Keberlangsungan Perkembangan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Semarang Terkait dengan Pandemi Covid-19?
3. Bagaimana Pengaruh Kinerja Karyawan dan Keberlangsungan Perkembangan PT Japfa

Comfeed Indonesia Tbk Cabang Semarang secara simutltan terkait dengan Pandemi Covid-19?

## TELAAH PUSTAKA

### Pandemi Covid-19

Sejak WHO (World Solid Association) melaporkan bahwa Coronavirus adalah pandemi dunia, perilaku pembeli di berbagai bidang bisnis telah berubah. Pembeli menjadi berhati-hati tentang pembakaran dan berusaha untuk mengamankan diri mereka sendiri dan keluarga mereka untuk melakukannya dalam keadaan sekarang. Komunitas perkotaan dan negara bagian mulai ditutup. Tidak ada lalu lintas dan tindakan biasa seperti beberapa bulan sebelumnya. Tidak mengherankan jika keadaan darurat kesejahteraan memengaruhi keadaan darurat moneter selama ini. Yang harus diketahui, tentu saja, adalah keseriusan dampak darurat terhadap organisasi di berbagai daerah. Apakah semua area bisnis dipengaruhi oleh perkembangan negatif? Atau sebaliknya, ada area yang bagaimanapun bisa bertahan dan bukannya turun, perkembangannya benar-benar berkembang pesat selama masa darurat ini.

Informasi tentang efek Coronavirus pada area bisnis diperoleh dari Cry Monetary Normal, yang pada Walk 2020 menyampaikan efek samping dari laporan Howl: Laporan Efek Keuangan Covid. Dalam laporan ini, Howl mengungkap wilayah keuangan mana yang telah terpengaruh dan wilayah moneter mana yang benar-benar mengalami pola pembangunan karena keadaan darurat tersebut.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan urusan individu, mengingat setiap pekerja memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam mengelola pekerjaannya. Eksekutif dapat mengukur pekerja untuk pameran mereka tergantung pada presentasi setiap perwakilan. Eksekusi adalah aktivitas, bukan kesempatan. Kegiatan pameran itu sendiri terdiri dari sejumlah besar dan sudah pasti bukan hasil yang jelas dan cepat. Pada dasarnya pelaksanaan adalah sesuatu yang bersifat individual, mengingat setiap perwakilan memiliki kapasitas yang berbeda-beda untuk mengelola pekerjaannya. Eksekusi bergantung pada perpaduan antara kapasitas, tenaga, dan bukaan yang didapat. Artinya, pameran tersebut merupakan konsekuensi dari karya perwakilan dalam bekerja dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang individu secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan prospek yang berbeda, misalnya prinsip kerja, target atau target atau tindakan yang telah diselesaikan sebelumnya yang telah ditetapkan secara umum ( Rivai dan Basri, 2005). Eksekusi adalah konsekuensi dari perilaku kerja (Armstrong, 1999: 15). Makna pelaksanaan ini menggabungkan hasil kerja dengan perilaku. Sebagai perilaku, eksekusi adalah tindakan manusia yang ditujukan pada pelaksanaan tugas otoritatif yang ditunjuk untuk itu.

### Keberlangsungan Perkembangan Perusahaan

Keberlangsungan Perusahaan adalah salah satu kecurigaan mendasar yang digunakan dalam perencanaan laporan keuangan (Ginting dan Suryana, 2014). Anggapan ini mengharuskan organisasi secara operasional dapat menjaga perkembangan usahanya dan akan melanjutkan usahanya di kemudian hari. Kelangsungan hidup digunakan sebagai anggapan dalam pengungkapan moneter selama tidak ada bukti data yang bertentangan. Biasanya data yang dipandang secara fundamental terlepas dari kecurigaan kewajaran tindakan bisnis diidentifikasi dengan ketidakberdayaan unit khusus untuk memenuhi komitmennya pada pengembangan tanpa menawarkan sebagian besar sumber dayanya untuk yang tidak tersentuh melalui bisnis adat, pembangunan kembali kewajiban, dari jarak jauh tugas perbaikan paksa dan latihan komparatif lainnya (Mahdi, 2017).

## METODE PENELITIAN

### Variabel Independen

Variabel Independen (bebas) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi atau menjadi alasan untuk perubahan atau perkembangan variabel yang membutuhkan atau variabel lingkungan. (Notoatmodjo, Soekidjo. 2010) Faktor bebas dalam pemeriksaan ini adalah Eksekusi Pekerja (X1), Kesesuaian Peningkatan (X2).

### Variabel Dependen

Variabel Dependen (terikat) adalah faktor yang terpengaruh atau yang menjadi hasil mengingat faktor bebas. Variabel yang membutuhkan dalam pemeriksaan ini adalah Pandemi Coronavirus di PT. Japfa Comfeed (Y).

### Populasi

Populasi adalah Keseluruhan nomor tersebut terdiri dari item atau subyek yang memiliki ciri dan ciri tertentu yang ditentukan oleh analis untuk dieksplorasi dan kemudian diambil ujungnya (Notoatmodjo, Soekidjo. 2010) Populasi dalam penyelidikan masing-masing 1000 pekerja PT Japfa Comfeed Cabang Semarang.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari berbagai kualitas yang dikendalikan oleh rakyat yang digunakan untuk penelitian. Contoh yang diambil dari masyarakat harus benar-benar ditujukan dan harus substansial, yaitu dapat mengukur sesuatu yang harus diperkirakan. (Notoatmodjo, Soekidjo. 2010) Jaminan kuantitas pengujian dengan menggunakan persamaan Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N.e2)}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi sampel

e : Tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan (5%)

Perhitungannya adalah:

$n = N / (1 + (N \times e^2))$

Sehingga: $n = 1000 / (1 + (1000 \times 0{,}05^2))$

$n = 1000 / (1 + (1000 \times 0{,}0025))$

$n = 1000 / (1 + 2{,}5)$

$n = 1000 / 3{,}5$

n = 285,7143

Jika disesuaikan, ukuran contoh dasar adalah 1000 individu sebagai populasi, untuk 5% ruang gerak didapatkan 286 individu sebagai contoh.

**Metode Analisis**

Dalam mengarahkan pemeriksaan ini penyelidikan informasi dilengkapi dengan metode pemeriksaan kuantitatif. Dalam penelitian ini, pemeriksaan informasi kuantitatif digunakan untuk menangani informasi yang didapat dari jawaban polling. Informasi penting adalah informasi langsung yang diperoleh dari responden dan kemudian disusun dan dicoba spekulasi dengan menggunakan SPSS, varian 26. Perangkat logis yang digunakan adalah:

**1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu survei penting. Sebuah survei seharusnya menjadi substansial jika pertanyaan dalam jajak pendapat dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh survei tersebut (Ghozali, 2016). Legitimasi cenderung dikatakan digunakan untuk mengukur ketepatan (presisi).

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana konsekuensi suatu estimasi dapat dipercaya. Sebuah survei seharusnya solid atau dapat diandalkan jika respons individu terhadap suatu pernyataan dapat diprediksi dalam jangka panjang (Ghozali, 2016: 47). Suatu develop atau variabel seharusnya solid jika memberikan nilai Cronbach's Alpha> 0,60 (Ghozali, 2016: 48).

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik menggunakan model kambuh yang layak. Tes anggapan tradisional dalam ujian ini terdiri dari tes biasa informasi, tes multikolinearitas, dan tes heterostedaritas.

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas mengharapkan untuk menguji apakah dalam model relaps, variabel yang membutuhkan dan faktor bebas keduanya memiliki apropriasi biasa atau tidak. Model relaps yang layak adalah memiliki apropriasi informasi yang khas atau mendekati biasa (Ghozali, 2011).

**2. Uji multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan dengan harapan melihat apakah relaps model tidak terjadi dalam hubungan antara faktor-faktor otonom tersebut, karena hal ini merupakan syarat agar pengujian dapat dikatakan dapat diterima. Lokasi multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai resistansi dan Difference Expansion Factor (VIF) dari konsekuensi investigasi relaps. Tolok ukur informasi dibebaskan dari multikolinieritas, lebih spesifiknya jika harga resistensi lebih penting dari 0,10 dan VIF di bawah 10 (Sanusi, 2013).

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model relaps terdapat disparitas fluktuasi dari residual satu persepsi ke persepsi lainnya. Dalam hal terjadi perbedaan dari persepsi yang berlama-lama menjadi persepsi yang mapan disebut homokesdasticity dan jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Mayoritas informasi lintas area mengandung keadaan heteroskedastisitas, karena informasi ini mengumpulkan informasi yang membahas ukuran yang berbeda (kecil, sedang dan besar).

**Analisis Uji Regresi Berganda**

Teknik analisis data Yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbagai pemeriksaan kambuh. Investigasi kekambuhan yang berbeda adalah model yang digunakan untuk menguji dampak dari setidaknya dua faktor otonom terhadap variabel yang membutuhkan (Indriantoro dan Supomo, 2014: 211). Dengan tujuan agar kondisi kambuh pada pemeriksaan ini adalah sebagai berikut:

$Y=a+\beta 1X1 +\beta 2X2 +\beta 3X3 e$
Dimana:
Y = Dampak Covid-19
a = Konstanta

β = Koefisien regresi
X1 = Kinerja Karyawan
X2 = Keberlangsungan Perusahaan
b1,b2 = Koefisien Regresi
e = *error term*

**Uji Hipotesis**

**1. Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji makna pengaruh Pandemi Coronavirus terhadap Eksekusi Pekerja dan Peningkatan Keragaan Organisasi dengan langkah-langkah pengujian yang menyertai

- Ho: β = 0 (Tidak ada dampak efek Coronavirus pada eksekusi perwakilan dan kemajuan daya dukung organisasi)

- Ha: β> 0 (Ada hasil konstruktif kritis antara efek Coronavirus pada eksekusi perwakilan dan kemajuan dukungan organisasi)

**Koefisien Determinasi Total**

Koefisiensi determinasi ($R^2$) umumnya mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk memperjelas variasi dalam variabel yang membutuhkan. Koefisien jaminan berada dalam kisaran tidak ada dan satu. Harga $R^2$ kecil menyiratkan bahwa kapasitas faktor bebas untuk memperjelas variasi dalam variabel reliabel sangat terbatas. Nilai mendekati satu menyiratkan bahwa faktor bebas memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi varietas dalam variabel yang membutuhkan (Ghozali, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Pada pengujian kali ini yang ditekankan pada pengujian dampak Eksekusi Pekerja (X1) dan Progresi Peningkatan (X2) yang diidentifikasikan dengan Pandemi Virus Corona (Y). Objek pemeriksaan yang digunakan adalah seluruh individu dari pekerja PT. Japfa Comfeed Cabang Semarang. Populasi dalam ujian ini berjumlah 1000 orang. Investigasi ini menggunakan strategi inspeksi tidak teratur yang bertujuan dengan penggunaan persamaan

Slovin untuk mengukur jumlah tes yang sebenarnya. Dari total populasi 1000 responden dengan tingkat kesalahan pada contoh kesalahan yang ditetapkan sebesar 10%, maka dapat diperoleh contoh sebanyak 286 responden.

**Uji Instrumen**

**1. Uji Validitas**

Instrumen yang sah memiliki legitimasi yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang substansial memiliki legitimasi yang rendah. Selain itu, efek samping dari r check dikontraskan dan r tabel dengan tingkat kepentingan 5%. Dengan asumsi biaya rtabel> rtabel diperoleh, hal-hal instrumen dapat dianggap substansial. Dengan melihat tabel butir pokok kualitas kedua dengan tingkat kepentingan 5% dan N = 286 maka nilai r tabel adalah 0,116. Setiap instrumen pada saat itu menentukan estimasi rhitung dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Efek samping dari komputasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

| Variabel | Item Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (X1) | X1.1 | 0,543 | 0,116 | Valid |
| | X1.2 | 0,458 | 0,116 | Valid |
| | X1.3 | 0,540 | 0,116 | Valid |
| | X1.4 | 0,337 | 0,116 | Valid |
| | X1.5 | 0,461 | 0,116 | Valid |
| Keberlangsungan Perkembangan (X2) | X2.1 | 0,473 | 0,116 | Valid |
| | X2.2 | 0,967 | 0,116 | Valid |
| | X2.3 | 0,214 | 0,116 | Valid |
| Pandemi Covid-19 (Y) | Y1.1 | 0,589 | 0,116 | Valid |
| | Y1.2 | 0,615 | 0,116 | Valid |
| | Y1.3 | 0,629 | 0,116 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dengan melihat tabel nilai rhitung yang kemudian dilihat antara rhitung dan rtabel cenderung dianggap bahwa konsekuensi dari rhitung untuk semua faktor lebih menonjol daripada rtabel, sehingga hal-hal dari instrumen yang dicoba adalah sah.

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 2**
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

| Reliability Statistics | |
|---|---|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,130 | 5 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil estimasi ketergantungan menunjukkan bahwa variabel representatif pameran mendapat estimasi koefisien kualitas teguh sebesar 0,130. Jika diuraikan dengan ukuran-ukuran koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013), koefisien ketergantungan instrumen tergolong tinggi. Mengingat uji kualitas yang tak tergoyahkan menggunakan Cronbach's Alpha, hasil yang diperoleh dari uji ketergantungan instrumen untuk koherensi perbaikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keberlangsungan Perkembangan**

| Reliability Statistics | |
|---|---|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,034 | 3 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan kualitas tak tergoyahkan, terlihat bahwa instrumen kongruitas pemajuan memiliki estimasi koefisien dependabilitas sebesar 0,034. Pada hal yang diuraikan oleh aturan koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013) maka koefisien ketergantungan instrumen tergolong tinggi. Berdasarkan uji kualitas yang tak tergoyahkan dengan menggunakan Cronbach's Alpha, hasil uji ketergantungan instrumen pandemi Coronavirus didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 4**
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pandemi Covid-19**

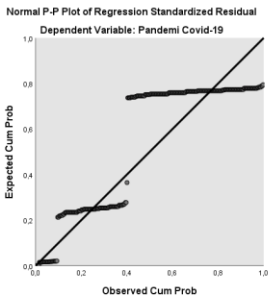
| Reliability Statistics | |
|---|---|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,148 | 3 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan kualitas yang tidak tergoyahkan menunjukkan bahwa instrumen pandemi Coronavirus memiliki koefisien dependabilitas sebesar 0,148. Jika diuraikan oleh aturan koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013) maka koefisien ketergantungan instrumen tergolong tinggi.

**Uji Asumsi Klasik**
**1. Uji Normalitas**

**Gambar 1**
**Hasil Uji Normalitas**




Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Alasan pilihan untuk membedakan yang biasa adalah jika informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti jalur miring, maka residu beredar secara teratur. Untuk sementara, jika informasi menyebar jauh dari garis miring atau tidak mengikuti tajuk miring, residu biasanya tidak diedarkan. Pada yield di atas, cenderung terlihat bahwa informasi menyebar dari sudut ke sudut garis dan mengikuti heading dari garis miring, sehingga informasi sisa beredar secara teratur.

**2.Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5**
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients[a] |
|---|

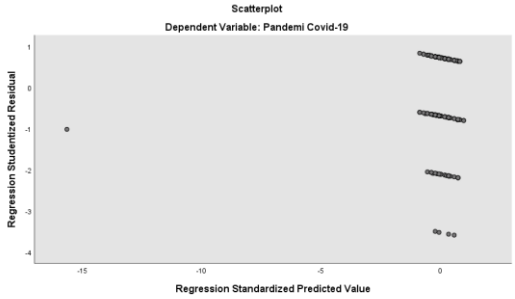
| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kinerja Karyawan | ,569 | 1,242 |
| | Keberlangsungan Perusahaan | ,366 | 1,001 |
| a. Dependent Variable: Pandemi Covid-19 | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Strategi dinamisnya adalah jika Resiliensi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak ada multikolinieritas. Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa estimasi VIF dari semua faktor otonom jauh di bawah 10 dan hasil penghitungan memiliki nilai resistansi yang lebih penting dari 0,10, yang berarti tidak ada hubungan antara faktor-faktor bebas tersebut. Dengan demikian cenderung disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara faktor otonom dalam model relaps.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2**
**Uji Heteroskedastisitas**




Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Alasan dinamika untuk membedakan heteroskedastisitas adalah jika apropriasi informasi standar dan struktur contoh spesifik, disimpulkan bahwa heteroskedastisitas terjadi, meskipun jika penyebaran contoh sporadis dan tidak membingkai contoh spesifik maka tidak ada heteroskedastisitas. isu. Pada yield di atas sangat terlihat bahwa peredaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membingkai contoh yang spesifik, hal ini cenderung beralasan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada informasi yang disiapkan.

**Analisis Regresi**

**Tabel 6**
**Hasil Regresi Linier Berganda**
**Pengaruh Kinerja Karyawan dan Keberlangsungan Perkembangan terkait dengan Pandemi Covid-19**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14,633 | ,822 | | 17,805 | ,000 |
| | Kinerja Karyawan | ,013 | ,033 | ,023 | ,396 | ,693 |
| | Keberlangsungan Perusahaan | ,032 | ,017 | ,109 | 1,837 | ,067 |
| a. Dependent Variable: Pandemi Covid-19 | | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Perbedaan kondisi relaps tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: variabel pelaksanaan pekerja (X1) dan koherensi perbaikan (X2) memiliki koefisien relaps yang positif, hal ini mengimplikasikan bahwa kedua faktor pemeriksaan tersebut mempunyai dampak positif yang teridentifikasi dengan pandemi Coronavirus (Y) , sehingga jika terjadi peningkatan eksekusi perwakilan (X1) dan pengelolaan organisasi (X2) akan meningkat sebanding dengan pandemi virus Corona (Y)

a. Konstanta (α) sebesar = 14,663
   Analisis :
   Jika eksekusi perwakilan dan dilanjutkan dengan peningkatan setara dengan 0 atau terhapus, yang diidentifikasi dengan pandemi Coronavirus, akan ada peningkatan 14.663 unit.
b. Nilai b1 = 0,023
   Analisis :
   Faktor eksekusi pekerja berdampak positif yang diidentifikasi dengan pandemi Coronavirus. Jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel eksekusi yang representatif, maka pada saat tersebut teridentifikasi pandemi virus Corona maka akan terjadi kenaikan sebesar 2,3 persen, menerima variabel kesesuaian perbaikan tersebut konsisten.
c. Nilai b2 = 0,109
   Analisis :
   Variabel kesesuaian kemajuan berdampak pada pandemi Coronavirus. Jika terjadi peningkatan 1% pada variabel perkembangan kemajuan, maka yang teridentifikasi dengan pandemi virus Corona akan terjadi kenaikan sebesar 10,9 persen.
d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 14,663 + 0,023X1 + 0,109X2 + e$$

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Signifikansi Parameter Parsial ( Uji Statistik t )**

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara faktor bebas dan variabel membutuhkan secara eksklusif (terpisah), kemudian digunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan persamaan: t tabel = 286 - 2 = 284, ditelusuri bahwa t tabel yang diperkirakan sebesar 1,28454.

**Tabel 7**
**Hasil Uji t**
**Pengaruh Kinerja Karyawan dan Keberlangsungan Perkembangan Terkait dengan Pandemi Covid-19**

| Coefficients[a] | | | |
|---|---|---|---|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 17,805 | ,000 |
| | Kinerja Karyawan | ,396 | ,693 |
| | Keberlangsungan Perusahaan | 1,837 | ,067 |
| a. Dependent Variable: Pandemi Covid-19 | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Kinerja Karyawan (X1)
   Analisis :
   Variabel pelaksanaan pekerja mempunyai nilai estimasi 0,396 dengan tingkat kepentingan 0,693, mengingat nilai t hitung 0,396> t tabel 1,28454 dan harga kepentingan (Sig.) 0,693 <0,05 dan bertanda positif sangat mungkin. Dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti pameran representatif (X1) adalah bagian dari cara menarik terkait pandemi Coronavirus (Y).
2. Variabel Keberlangsungan Perkembangan (X2)
   Analisis :
   Variabel keberlangsungan kemajuan memiliki t hitung sebesar 1,837 dan makna 0,067 dengan alasan t esteem sebesar 1,837> t tabel 1,28454 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,067 <0,05. Jadi cenderung disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa kongruitas kemajuan (X2) adalah bagian dari cara diidentifikasi dengan pandemi Coronavirus (Y).

**2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Menguji dampak faktor bebas secara bersamaan (pada saat yang sama) terhadap perubahan estimasi variabel yang membutuhkan, dibantu melalui pengujian kehebatan perubahan estimasi variabel yang membutuhkan yang dapat diperjelas dengan perubahan estimasi. dari setiap variabel otonom, untuk itu penting dilakukan uji F atau ANOVA diselesaikan dengan membandingkan derajat kepentingan yang ditetapkan untuk penelitian dengan kemungkinan harga dari hasil pemeriksaan (Ghozali, 2011). Untuk menemukan F tabel, pertama-tama Anda harus menemukan estimasi dF1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2, dF2 (N2) = n - k = 286-3 = 283, maka kualitas tabel F dari dF1 (2) dan dF2 (283) = 3.78

**Tabel 8**
**Hasil Uji F**
**Pengaruh Kinerja Karyawan dan Keberlangsungan Perkembangan Terkait dengan Pandemi Covid-19**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1,795 | 2 | ,897 | 1,793 | ,168[b] |
| | Residual | 141,649 | 283 | ,501 | | |
| | Total | 143,444 | 285 | | | |
| a. Dependent Variable: Pandemi Covid-19 | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Keberlangsungan Perusahaan, Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel kinerja karyawan dan keberlangsungan Peningkatan harga F yang ditentukan adalah 1.793 dengan tingkat kepentingan 0.168 mengingat F harga 1.793> F tabel 3.78 dan nilai kepentingan (Sig.) 0.168 <0.05 dan bertanda positif cenderung disimpulkan. bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti eksekusi Pekerja dan kemajuan tanpa henti sementara persuasif sebanding dengan pandemi Coronavirus.

**Koefisien Determinasi ( R Square )**

Analisis $R^2$ (*R Square*) atau koefisien determinasi Pada dasarnya, ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kapasitas model dalam memperjelas keragaman pada variabel reliabel atau variabel yang membutuhkan. Koefisien jaminan adalah antara tidak ada (0) dan satu (1). Penghargaan kecil $R^2$ menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom (bebas) untuk memperjelas variasi dalam variabel yang membutuhkan sangat dibatasi. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor-faktor yang diandalkan secara praktis memberikan semua data yang diharapkan untuk meramalkan keragaman dalam variabel yang membutuhkan.

**Tabel 9**
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ (*Adjusted R Square* )**
**Pengaruh Kinerja Karyawan dan Keberlangsungan Perkembangan Terkait dengan Pandemi Covid-19**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,112[a] | ,013 | ,006 | ,707 |
| a. Predictors: (Constant), Keberlangsungan Perusahaan, Kinerja Karyawan | | | | |
| b. Dependent Variable: Pandemi Covid-19 | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien kepastian berbagai kekambuhan langsung dengan estimasi $R^2$ (Changed R Square) 0,006, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor bebas terhadap pelaksanaan pekerja dan koherensi perbaikan yang teridentifikasi dengan variabel pandemi Coronavirus adalah 6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh perbedaan elemen tidak diperiksa.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Kesimpulan masalah penelitian yang diajukan, investigasi informasi yang telah dilakukan dan percakapan yang telah diungkapkan di bagian sebelumnya, maka dapat ditarik tujuan-tujuan yang menyertainya:

1. Faktor eksekusi perwakilan sebagian memiliki dampak positif dan besar yang diidentifikasi dengan pandemi Coronavirus. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Semarang merupakan sebuah organisasi di bidang agribisnis dan pembesaran grills, yang membutuhkan suatu sistem yang dapat menata organisasi dengan baik. Jalannya organisasi yang hebat bergantung pada bagaimana kinerja para pekerja terhadap organisasi. Di bidang dewan, faktor-faktor pelaksanaan yang representatif sangat penting dan ditentukan dengan alasan bahwa variabel-variabel ini diidentifikasikan dengan pelaksanaan prinsip suatu organisasi, khususnya yang ada dalam pameran pekerja yang khawatir dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan.
2. Variabel keberlangsungan perkembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terkait dengan pandemi Covid-19. Keberlangsungan perkembangan PT. Japfa Coomfeed Indonesia Tbk dilihat dari Kewajiban seorang reviewer dalam

memberikan penilaian review yang masuk akal dalam bahasa yang logis dan menyesuaikan kekhawatiran organisasi adalah penting pertimbangan untuk mengeluarkan opini karena dapat menimbulkan dampak positif serta negatif bagi Perusahaan. Dengan serta bagaimana karyawan mampu menghadapi masalah internal atau eksternal yaitu kualitas pelayanan untuk bersama-sama mencapai tujuan.

3. Variabel kinerja karyawan dan keberlangsungan perkembangan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terkait dengan pandemi Covid-19. Kombinasi kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang baik terkait pandemi covid-19. Kedua variabel tersebut dapat memberikan manfaat yang baik bagi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, diantaranya dapat menarik sumber daya manusia yang berkualitas, dapat memperoleh kesempatan bisnis yang jauh lebih besar, dapat meningkatkn aktivitas pemasaran agar lebih efisien dan para investor akan tertarik dan kembali percaya pada kinerja PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

**Saran**

Saran yang dapat diberikan tergantung pada efek samping dari pemeriksaan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan kapasitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan yang secara tidak langsung juga mampu meningkatkan perusahaan yang akan menjadikan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk lebih baik. Selain itu sumber daya manusia yang unggul dapat lebih bertanggung jawab secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya.
2. Bagi investor dan calon investor

   Dapat lebih memanfaatkan *system* informasi yang ada untuk menjadi dasar pertimbangan dalam menginvestasikan modalnya dan sebagai alat penilaian untuk mengukur kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya

   Untuk spesialis masa depan, akan lebih cerdas jika memanfaatkan lebih banyak factor independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Menggunakan variabel intervening atau moderasi dan memperluas sampel perusahaan untuk mengetahui sektor mana yang memiliki kondisi yang lebih baik dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

**DAFTAR PUSTAKA**


Afandi, Pandi. 2016 . Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researth. Yogyakarta : Deepublish.

Amelinda dan Ferryal Abadi. 2018. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ikraith Ekonomika. Vol 1 No. 2 .

Ginting, Desmon. 2016. Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Komputindo.

Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 01. No. 02.

Hardiansyah, Andri dan Rini Purnamasari Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri .

Idris, Amiruddin. 2016. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Imro'atun, Nasihah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami dan Lingkungan Kerja Terhadp Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung. Tulungagung : Skripsi.

Ismainar, Hetty. 2015. Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta: Deepublish. Jajuli, Sulaeman. 2018. Ekonomi Dalam Al-Quran. Yogyakarta: Deepublish.

Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. Kinerja Karyawan Tinjuan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen. Malang: SinarAkademika Malang.

Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol. 10. No. 1.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manudia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Masyuri, Machfudz. 2014. Metodologi Penelitian Ekonomi. Malang:Genius Media.

Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya. Jurnal Manajerial Bisnis. Vol 1. No. 2.

Nanang, Martono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: Rajawali Pers. Purwanto, Djoko. 2010. Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Mnusia Aktivitas Utama dan Pengembangan

Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.

Rompas, Goverd Adler Clinton.,dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA. Vol. 6. No. 4.

Sagala, H. Syaiful. 2018. Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia. Santoso, Eko .

2012. 7 Etos Keja Terbaik dan Mulia. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Sinambela, Lijan Poltak, 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Siregar Sofian. 2014. Statistik Deskriftif untuk Penelitian dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Rajawali
Pers. Sjafri, Mangkuprawira. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. Subagiyo, Rokhmat. 2017. Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan. Jakarta: Alim's Publishing.
Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian . Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Suharso, Puguh. 2009. Metode Penelitan Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis,. Jakarta: PT Indeks.
Sujianto, Agus Eko. 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta: Prestasi Pustaka. Sukandarrumidi. 2012. Metodelogi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
Tebba, Sudirman. 2003 . Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.
Thoha, Miftah. 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
Umar, Husein. 2013. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigm Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: Rajawali Pers.
Widodo, Joko. 2007. Learning Organisation. Malang: Bayumedia Publishing.
Winarsunu, Tulus. 2006. Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
Wirawan. 2014. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Orgnisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers