ISSN : 2089-3477
e-ISSN : 2477-4774

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (PT PROVICES INDONESIA)

MURY TRY FAJRI EDALSYAH
PONCO PRIYANTONO

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie,
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Abstract

This research was conducted with the aim to find out and explain and explaining the influence between the variables of work discipline, compensation and performance. This research is a field study conducted at PT Provices Indonesia, a company engaged in the outsourcing sector, with a sample of 43 people using non-probability sampling through a purposive sampling approach. The analysis method uses descriptive statistical analysis, classical assumption test and t test.
Based on the results of the t test the work discipline variable has t count 2.618> 2.020 t table with a significance of 0.012 <0.05, that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This shows that work discipline affects the performance of employees of PT Provices Indonesia. Then based on the results of the t test the compensation variable has a sig value. amounting to t count 3.053> t table 2.020 with a significance of 0.004 <0.05 that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. This shows that compensation has an effect on the performance of PT Provices Indonesia employees. Based on the results of the R square test, the value is 0.395, this shows that the influence of work discipline and compensation variables on performance is 39.5% and the remaining 60.5% is influenced by other factors not examined.
Keywords: work discipline, compensation and performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel disiplin kerja, kompensasi dan kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field studies*) yang dilakukan di PT Provices Indonesia, perusahaan yang bergerak dibidang outsourcing dengan sampel didapatkan sebanyak 43 orang yang menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* melalui pendekatan *purposive sampling*. Metode analisis menggunakan uji pengaruh.
Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja memiliki t hitung 2,618 > t tabel 2,020 dengan signifikansi 0,012 < 0,05 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Provices Indonesia. Kemudian berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi memiliki nilai sig. sebesar t hitung 3,053 > t tabel 2,020 dengan signifikansi 0,004 < 0,05 bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Provices Indonesia. Berdasarkan hasil uji R square didapatkan nilai sebesar 0,395, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 39.5% dan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi dan kinerja

ISSN : 2089-3477
e-ISSN : 2477-4774

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perusahaan outsourcing di Indonesia mengalami pertumbuhan sejak awan tahun 2000-an, demikian penjelasan Asosiasi Bisnis Alih daya Indonesia (ABADI) di dalam situs resminya abadi.id. Perkembangan sempat terbatas terjadi di era 80an hingga akhir era 90 bahwa outsourcing di Indonesia hanya terbatas pada beberapa posisi kerja dan industri, seperti perbankan, minyak dan gas. Namun pada awal tahun 2000-an, penggunaan outsourcing pada sektor perbankan dan komunikasi mulai dibebaskan penggunaannya dan mengalami perluasan hingga industri komputer dan teknologi informasi. Data menyebutkan lebih dari 6.200 perusahaan outsourcing telah terdaftar sejak Oktober tahun 2012 namun, laju industri outsourcing tersebut tidak ideal disebabkan salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia internal perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan, sesuai dengan pernyataan Hasibuan dalam Mahardika, Bagia, dkk (2016) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menentukan kualitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu perusahaan, sehingga mampu mewujudkan keberhasilan perusahaan atau kinerja yang baik.

PT Provices Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri outsourcing didirikan pada tahun 2007 diawali dengan pengelolaan aset kemudian berkembang dengan menyediakan pelayanan jasa untuk para perusahaan dalam hal merekrut karyawan atau yang disebut juga sebagai alih daya / *Outsourcing* (provices.co.id). Komitmen PT Provices Indonesia adalah kinerja optimal dalam mewujudkan kebutuhan klien, namun komitmen yang tinggi tidak akan tercapai jika tidak di dukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal pula. Keberhasilan kinerja seperti standar hasil kerja, target atau sasaran (Fitrianto, 2016) yang tercapai dapat dipengaruhi dari disiplin kerja (Wairooy, 2017). Kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja seperti mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku menurut Singodimedjo dalam Safriandi dan Aginta (2016) mempu mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan tindakan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan kinerja dapat juga dipengaruhi kompensasi (Astutik, 2016). Kompensasi (Singodimedjo, 2016) merupakan semua balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya karena jasa atau usahanya pada perusahaan tersebut. Jika kompensasi dikelola dengan baik maka kinerja karyawan akan optimal.

Fenomena yang muncul adalah tingkat ketidakdisiplinan karyawan PT Provices Indonesia yang kurang, jumlah hari kerja karyawan masih rendah dari jumlah hari kerja seharusnya. Absensi (ketidakhadiran) karyawan yang tinggi menggambarkan tingkat kinerja karyawan yang rendah, diduga penyebabnya adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja PT Provices Indonesia

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Safriandi dan Aginta (2016) merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui disiplin karyawan yang optimal dan sebaliknya bahwa pencapaian tujuan perusahaan akan terhalang jika disiplin karyawan semakin berkurang.

Bentuk disiplin kerja, oleh Mangkunegara (2017) disebutkan disiplin preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Kemudian bentuk disiplin

ISSN : 2089-3477
e-ISSN : 2477-4774

berikutnya adalah disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin kerja memiliki beberapa faktor yang memengaruhinya (Singodimedjo dalam Fitrianto, 2016) yaitu : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, beberanian pimpinan dalam mengambil suatu tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2015). Kompensasi dibagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah dan gaji atau pay for perfomace, seperti insentif dan gain sharing. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Tujuan kompensasi menurut Rivai (2017) yaitu memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efiensi administrasi.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora dalam Nawa dan Kempa (2017) adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap insentif, kepuasan terhadap tunjangan, kepuasan terhadap fasilitas-fasilitas yang memadai,

3. Kinerja

Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2017) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Amstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2017) adalah faktor Individu (personal factors), faktor kepemimpinan (leadership factors), faktor kelompok / rekan kerja (team factors), faktor sistem (system factors), faktor situasi (contextual / situational factors).

Indikator-indikator kinerja menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2017:351) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

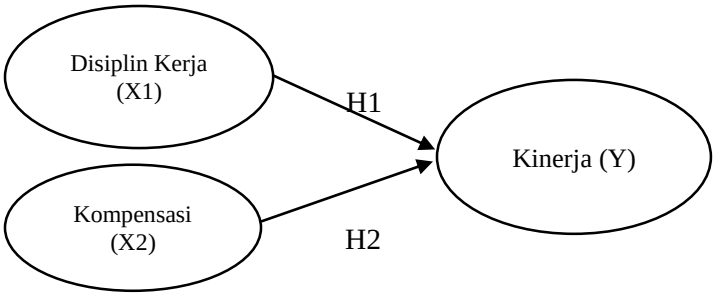
Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan untuk memenuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya menurut Singodimedjo dalam Lestari, Djaelani,dkk (2019). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif pada kinerja Karyawan menurut Wairooy (2017) maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawan dalam bentuk finasial maupun non finansial. Penelitian terdahulu (Astutik, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

ISSN : 2089-3477
e-ISSN : 2477-4774

Hipotesis



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran
Sumber: Peniliti, 2020

Hipotesis dalam penelitian ini:
H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field studies*), karena subyek dan obyek penelitian berada dalam lingkungan nyata dan sebenarnya. Penelitian ini dilakukan di PT Provices Indonesia. Teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* melalui pendekatan *purposive sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan didapatkan 43 sampel. Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, *range*, kurtosis, *skewness* (kemencengan distribusi). Berikut hasil analisis deskriptif pada variable-variabel dalam penelitian :

Tabel 1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	*Mean*
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.	4,4
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	3,8
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	3,8
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	3,6
5	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	4,3
6	saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	4,3
7	saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	4,2
8	saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	4,2

Sumber : data diolah, 2020

ISSN : 2089-3477
e-ISSN : 2477-4774

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mean tertinggi sebesar 4,4. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat diterima dan dijalankan karyawan khusunya mengenai ketetapan waktu kehadiran dalam bekerja

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	*Mean*
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	3,7
2	saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah (upah minimum)	3,8
3	saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	3,7
4	saya merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya	3,6
5	saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya	3,6
6	saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	3,6
7	saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	3,7
8	saya merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya	3,6

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa mean tertinggi menunjukkan hasil 3,8. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pekerja telah menerima kompensasi yang layak sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah (upah minimum)

Tabel 3. Diskripsi Variabel Kinerja

No	Pernyataan	*Mean*
1	saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	3,8
2	saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4,0
3	saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	4,0
4	saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan	3,8
5	saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	3,9
6	saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan	4,0
7	saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	4,0
8	saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	4,1
9	saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	3,9
10	saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi	4,0

Sumber: Data diolah, 2020

ISSN : 2089-3477
e-ISSN : 2477-4774

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa mean tertinggi menunjukkan hasil 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja

Analisis Inferensial

Uji Asumsi Klasik (Normalitas Data, Multikolinearitas dan Heterokedaksitas)

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

	Unstandardized residual
Asymp.Sig. *(2-tailed)*	0,200

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan pada table 4 di atas hasil uji normalitas diketahui nilai sig 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,854	1,171
Kompensasi	0,854	1,171

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan pada table 5 di atas bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada dibawah 10 dan nilai tolerance berada diatas 0,1 maka dapat dikatakan bahwa model regresi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kineja karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Hasil
Disiplin Kerja	0,094	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,051	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 6 di atas bahwa nilai sig antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	T	Sig.
Disiplin Kerja	2,618	0,012
Kompensasi	3,053	0,004

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 7 diketahui bahwa disiplin kerja memiliki t hitung 2,618 > t tabel 2,020 dengan signifikansi 0,012 < 0,05 dan variabel kompensasi memiliki t hitung 3,053 > t tabel 2,020 dengan signifikansi 0,004 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R square
0,395

ISSN : 2089-3477
e-ISSN : 2477-4774

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai R square sebesar 0,395, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 39.5% dan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara parsial

a. Variabel disiplin kerja
Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja memiliki t hitung 2,618 > t tabel 2,020 dengan signifikansi 0,012 < 0,05 yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Provices Indonesia. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Mardi Astutik (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan wujud sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berdasarkan hasil kuesioner, rata-rata karyawan PT Provices Indonesia menanggapi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan dapat diterima dengan positif, dibuktikan dengan kehadiran pekerja yang tepat waktu.

b. Variabel kompensasi
Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi memiliki nilai sig. sebesar t hitung 3,053 > t tabel 2,020 dengan signifikansi 0,004 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Provices Indonesia. Penelitian ini didukung juga penelitian sebelumnya Mardi Astutik (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa baik berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Berdasarkan hasil kuesioner, rata-rata pekerja telah menerima kompensasi yang layak sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah (upah minimum), hal ini memunjukkan bahwa karyawan telah menerima kompensasi sesuai standar kelayakan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, demikian juga dengan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Provices Indonesia

Saran

Berikut saran-saran dari penelitian ini :

1. PT Provices Indonesia perlu memperhatikan pernyataan mengenai karyawan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan memiliki bobot terendah maka disarankan agar perusahaan memperhatikan job description dan beban kerja karyawan, sehingga adanya keselarasan antara tanggungjawab pekerjaan dengan beban kerja yang sesuai sehingga karyawan tidak perlu bekerja lembur.
2. PT Provices Indonesia perlu memperhatikan pernyataan kompensasi tentang insentif karena memiliki bobot terendah, maka saran untuk perusahaan agar memperhatikan dan merestrukturisasi sistem pemberian insentif agar karyawan berkinerja lebih baik lagi.

ISSN : 2089-3477
e-ISSN : 2477-4774

DAFTAR PUSTAKA

Astutik, Mardi (2016), "*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan*", Akademika, Agustus Vol.14, No.2

Fitrianto, Ichlapio (2016), "*Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja, terhadap Kinerja karyawan PT Bumi Rama Nusantara"*, Jurnal Mirai Management, April-September Vol.1, No.1

Gozali, Imam (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Cetakan delapan, Semarang : Universitas Diponogoro

Lestari, Indira Tiara Dewi, Abdul Kodir Djaelani, & Afi Rachmad Slamet (2018), *"Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cafe Toaststory Malang)"*, e-Jurnal Riset Manajemen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma

Mahardika, Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, & Ni Nyoman Yulianthini (2016), "*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina*", e-Jornal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol.4

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan empatbelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Safriandi, Ferry & Windy Aginta (2016), *"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan",* Jurnal Riset Komputer (JURIKOM), Vol.3, No.5.

Sopiah & Etta Mamang Sangadji. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Edisi 1, Yogyakarta : CV Andi Offset

Wairooy, Ali (2017), *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar"*, Jurnal Administrasi, Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol.4, No.1

Wibowo (2015), Manajemen Kinerja. Edisi 5, Jakarta : Rajawali Pers

http://abadi.id/abadi/

https://provices.co.id/about-us/?lang=id