

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN
(PERSERO) PUSHARLIS UP2W III JAWA BARAT
THE INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT PLN (PERSERO) PUSHALIS UP2W III JAWA BARAT**

¹⁾Ronal Junus Godfrid, ²⁾Romat Saragih.

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾ronald.junus@student.telkomuniversity.ac.id ²⁾saragih@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Pada era globalisasi seperti ini, persaingan di dunia kerja semakin kompetitif, hal ini menjadikan acuan untuk setiap karyawan untuk meningkatkan mutu, kualitas, dan keterampilannya agar mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program pelatihan, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan UWP IV Bandung sebanyak 34 orang dengan menggunakan Non probability sampling dengan sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa variable Pelatihan (X) berada pada kategori baik, dan variable Kinerja (Y) berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 44,6%. Hal ini menunjukkan bahwa x memberikan pengaruh sebesar 44,6% terhadap y, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan

ABSTRACT

In this era of globalization, competition in the world of work is increasingly competitive, this makes a reference for each employee to improve his quality, quality, and skills in order to be able to produce something that benefits the company. One way that the company can do this is by implementing a training program, which is expected to improve employee performance. This research aims to determine the effect of training on employee performance at PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III

In this study the method used is a quantitative method with a descriptive type of research. The sample used was employees of PT PLN (Persero) UWP IV Bandung Electricity Maintenance Center as many as 34 people using Non probability sampling with saturated sampling.

Based on the results of the study from descriptive analysis shows that the Training variable (X) is in a good category, and the Performance variable (Y) is in the category very well. The results of a simple linear regression analysis can be concluded that Training (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Based on the results of the coefficient analysis analysis determination obtained a value of 44.6%. This showed that x had a 44.6% influence on y, while the remaining 55.4% was influenced by other variables not studied in the study.

Keywords: *Employee Performance ,Training,*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti ini, persaingan di dunia kerja semakin kompetitif, hal ini menjadikan acuan untuk setiap karyawan untuk meningkatkan mutu, kualitas, dan keterampilannya agar mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Di Indonesia sendiri banyak perusahaan yang berdiri, salah satunya adalah perusahaan BUMN. Perusahaan BUMN tergolong kategori yang banyak di Indonesia, dimana perusahaan – perusahaan tersebut akan terus bersaing untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena ini sehingga fungsi dari karyawan sangatlah penting untuk memberikan sebuah kontribusi yang baik untuk perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya demi mewujudkan visi dan misi perusahaan tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang bekerja secara efektif untuk dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan Menurut Sedarmayanti (2017: 323) penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Kemudian menurut [1] menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

NILAI KINERJA ORGANISASI (NKO)

No	Unit	Semester	Tahun	Nilai Kinerja Organisasi
1	PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2WIII	II	2017	97,46%
		I	2018	91,31%
		II	2018	94,50%
		I	2019	92,61%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 semester II PT PLN PUSHARLIS UP2WIII memperoleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 97,46. Sedangkan pada tahun 2018 semester I Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 91,31,dan pada semester II sebesar 94,50, dan yang terakhir pada tahun 2019 semester I sebesar 92,61. Dari data diatas dapat kita lihat bahwa selama 3 tahun terakhir belum ada penilaian yang mencapai targetnya sebesar 100%, bahkan pada semester II tahun 2017 ke semester I tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 6,15% dan terjadi kenaikan pada tahun 2018 semester I ke semester II sebesar 3,19% , kemudian kembali lagi penurunan pada tahun 2019 semester I sebesar 1,86%.Dari data diatas dapat kita lihat bahwa belum adanya Nilai Kinerja Organisasi

selama 3 tahun belakangan yang sudah terlealisasi target mereka, bahkan sering terjadinya kenaikan dan penurunan penilaian Nilai Kinerja Organisasi.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa masih terjadi penurunan dan kenaikan nilai kinerja organisasi. Kenaikan dan Penurunan ini menjadi masalah yang peneliti angkat untuk membantu perusahaan memperbaiki nilai kinerja mereka. Kenaikan dan Penurunan yang terjadi tidak lepas dari bagaimana adanya karyawan yang berpotensi baik dan terampil dalam perusahaan, namun pasti ada faktor-faktor dimana kinerja karyawan dapat menurun

PT PLN PUSHARLIS UP2W III telah memiliki beberapa program pelatihan karyawan yang di terapkan melalui program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PLN yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Menurut [7] pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap karyawan, dimana program tersebut diharapkan bertujuan untuk menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III?
- c. Bagaimana pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2W III?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Pelatihan pada PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III.
- b. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III.
- c. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Manajemen Sumber Daya

Menurut [3] Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sedangkan Menurut [2] menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi

Berdasarkan definisi di atas, penulis dapat membuat kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan dan pelaksanaan terhadap rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, pelatihan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan

2.1.2 Kinerja

Menurut [5] kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai dari seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Sedangkan, menurut [8] kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Menurut [3] mengemukakan terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu:

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

b. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

c. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

d. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan suatu pekerjaan tanpa pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

e. Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan menurut [3] merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut [6] disadari atau tidak, penempatan pegawai dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut [4] mengemukakan dimensi pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan Sasaran

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap organisasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawannya. Hal ini dilakukan organisasi agar pegawai dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan yang organisasi wajibkan bagi pegawai akan lebih efisien.

b. Kualitas Pelatih

Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (Profesional) Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan alat organisasi yang membutuhkan keterampilan.

c. Materi Pelatihan

Model pelatihan yang diprioritaskan oleh organisasi bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut, sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

d. Metode Pelatihan

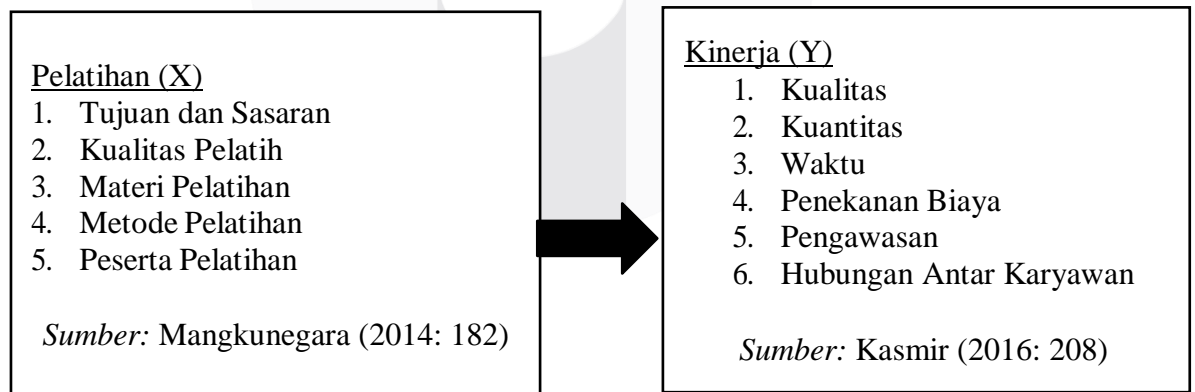
Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Sehingga organisasi harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-

metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

e. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Fenomena yang terjadi adalah pegawai yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Data Olahan Penulis, 2020

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal, dengan pendekatan kuantitatif. Menurut [9] dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Variabel Operasional dan Skala Pengukuran

3.2.1 Variabel Operasional

Variabel yang peneliti gunakan terhadap penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (X)

Pada penelitian ini variabel independen yang dipergunakan yaitu Pelatihan (X1)

2. Variabel Dependen (Y)

Pada penelitian ini variabel dependen yang dipergunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif dalam [10]. Pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut [9] berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III Bandung yang berjumlah 34 orang.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah sampel jenuh. Yang dimaksud dengan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam [9]. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi atau seluruh karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III Bandung yang berjumlah 34 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dibutuhkan adalah primer juga sekunder. Teknik pengumpulan terhadap data yang dibutuhkan adalah penggunaan kuesioner, riset dan juga dari studi pustaka.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Dari 22 item pernyataan yang telah disebarkan pada 34 orang, hasilnya memperlihatkan bahwa nilai dari korelasi atau nilai r hitung yaitu lebih dari 0,339 atau nilai dari r tabelnya, maka ditarik kesimpulan yaitu setiap item dalam kuesioner telah sanggup untuk menyatakan hal yang nantinya dilakukan pengukuran menggunakan kuesioner yang ada.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Diketahui bahwa nilai dari Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, yang berarti kuesioner yang telah disebarkan tersebut sudah dikatakan reliabel atau konsisten, maksudnya adalah setiap pernyataan dari kuesioner tersebut bisa dipercaya dan juga diandalkan agar dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam sebuah penelitian.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 Kategori Posisi Variabel

Variabel	Total Skor	Kategori
Kinerja Karyawan	81,51%	Baik
Pelatihan	80,17%	Baik

Pada tabel 4.1, dapat disimpulkan yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh skor sebanyak 81,51% (baik), variabel Pelatihan (X) memperoleh skor sebanyak 80,17% (baik)

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.0740588
	Std. Deviation	.34545052
	Absolute	.143
Most Extreme Differences	Positive	.143
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.833
Asymp. Sig. (2-tailed)		.491

a. Test distribution is Normal.

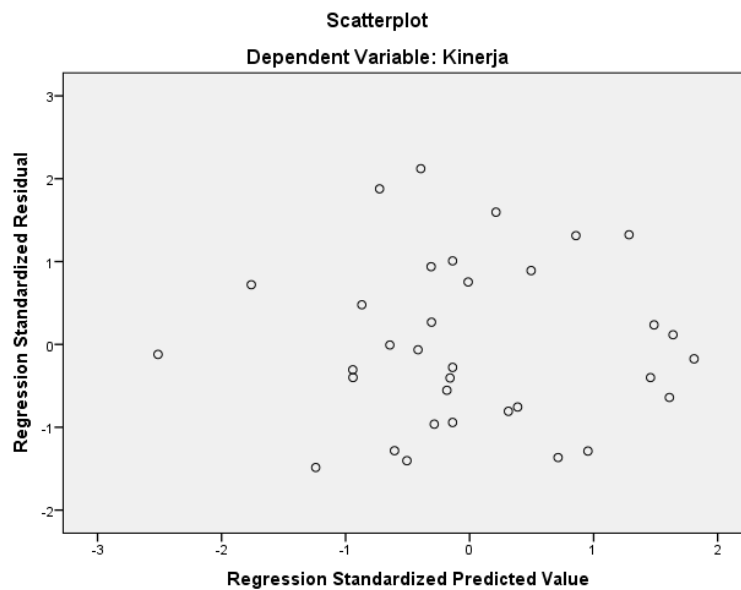
b. Calculated from data.

Gambar 4.1

One sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan Table 4.14 diatas menunjukkan hasil uji kolmogorof-smirnov, data menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari alpha ($0,491 > 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data seluruh variabel telah berdistribusi normal

b. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

Pada Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik - titik tidak membentuk pola jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.769	.459		3.852	.001					
Pelatihan	.586	.116	.668	5.071	.000	.668	.668	.668	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4.3

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan data diatas dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

$$Y = 1,769 + 0,586X + e$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika pelatihan (X) bernilai nol (0) atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh pelatihan, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 1,769. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel pelatihan(X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,586. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (semakin tinggi / kuat pelatihan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan)

4.1.4 Uji Hipotesis

a. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.769	.459		3.852	.001					
Pelatihan	.586	.116	.668	5.071	.000	.668	.668	.668	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4.3

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada data diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 6.268 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H₀ ditolak. Karena t-hitung (5.071) > t-tabel (1.69389) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III Jawa Barat.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.668 ^a	.446	.428	.39131	.446	25.719	1	32	.000	1.970

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

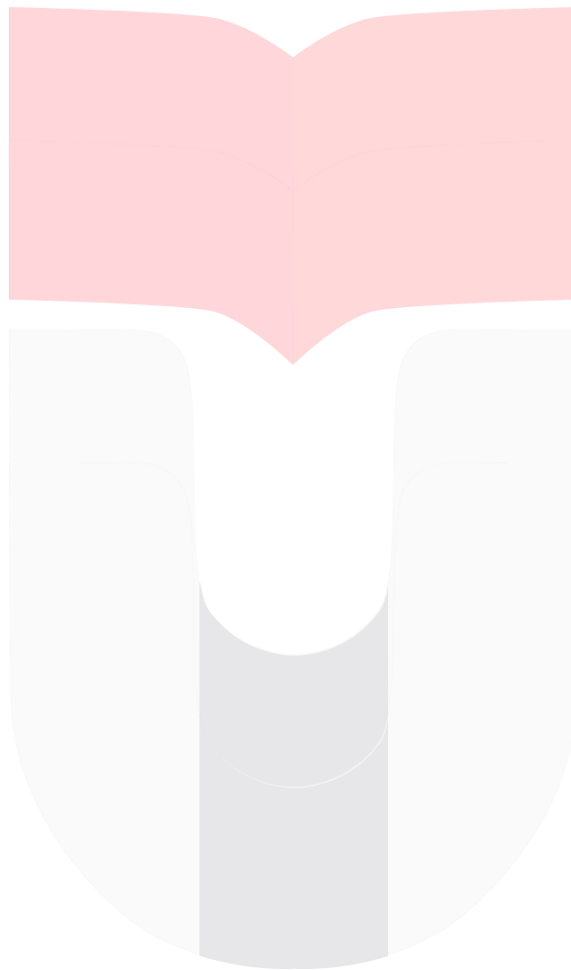
Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan besarnya pelatihan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,668. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,446 \times 100\% \\
 &= 44,6\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 44,6%. Hal ini menunjukkan bahwa *x* memberikan pengaruh sebesar 44,6% terhadap *y*, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

- a. Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III Jawa Barat termasuk kategori baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 81,51%.
- b. Pelatihan karyawan yang dilakukan pada PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III Jawa Barat termasuk kategori baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 80,17%.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UP2W III Jawa Barat sebesar 44,6%.



Daftar Pustaka

- [1] Amstrong, & Baron. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Andayani, R. N., & Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [4] Mangkunegara, A., & Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Duabelas*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- [5] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. Bogor: In Media.
- [7] Rivai. (2016). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga, Cetakan ke-10*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- [8] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [10] _____ (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.