

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK

FILISIA RESA

email: filisiaresa97@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah pelatihan dan kompensasi. Pelatihan yang baik dan pemberian kompensasi yang jelas akan menghasilkan kinerja tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *Random sampling*. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah pelatihan dan kompensasi.

Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat mengetahui bagaimana bekerja dengan baik sesuai dengan standar operasional yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang diinginkan. (Lianto, 2019).

Selain program pelatihan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi yang adil, maka karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi, sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi sesuai yang diharapkan.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku seseorang (Kasmir, 2016).

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja (Sunyoto, 2015: 138).

Melalui pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan (Mangkuprawira, 2011: 133).

Terdapat dimensi-dimensi untuk mengukur pelatihan, 1) Reaksi adalah indikator untuk mengukur dimensi reaksi meliputi sejauh mana para peserta menyukai program, pelatih, dan fasilitas pelatihannya, 2) Pembelajaran adalah indikator untuk mengukur dimensi pembelajaran meliputi sejauh mana para peserta memiliki pengetahuan yang lebih banyak setelah program pelatihan dibandingkan sebelumnya. 3) Perilaku adalah indikator untuk mengukur dimensi perilaku meliputi sejauh mana para peserta bersikap berbeda pada pekerjaan setelah pelatihan. 4) Hasil adalah indikator untuk mengukur dimensi hasil meliputi sejauh mana organisasi atau unitnya lebih baik karena pelatihan (Hendry Simamora, 2006: 329).

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja

(Wibowo, 2011: 348). Kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja (Suwatno dan Priansa, 2018: 219)

Terdapat beberapa komponen yang mempengaruhi kompensasi seperti besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perubahaan. Kedua, susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi di ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik. Ketiga, waktu pembayaran Kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan moral, gairah kerja karyawan menurun (Hasibuan, 2011: 126).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Hendy Tannady, 2017: 153).

Terdapat empat dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan. Kuantitas kerja, yaitu meliputi output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”. Pelaksanaan tugas, yaitu meliputi mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan. Sikap, yaitu meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan, serta kerjasama (Mangkunegara, 2015: 75).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian Asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *Random sampling*.

Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22.

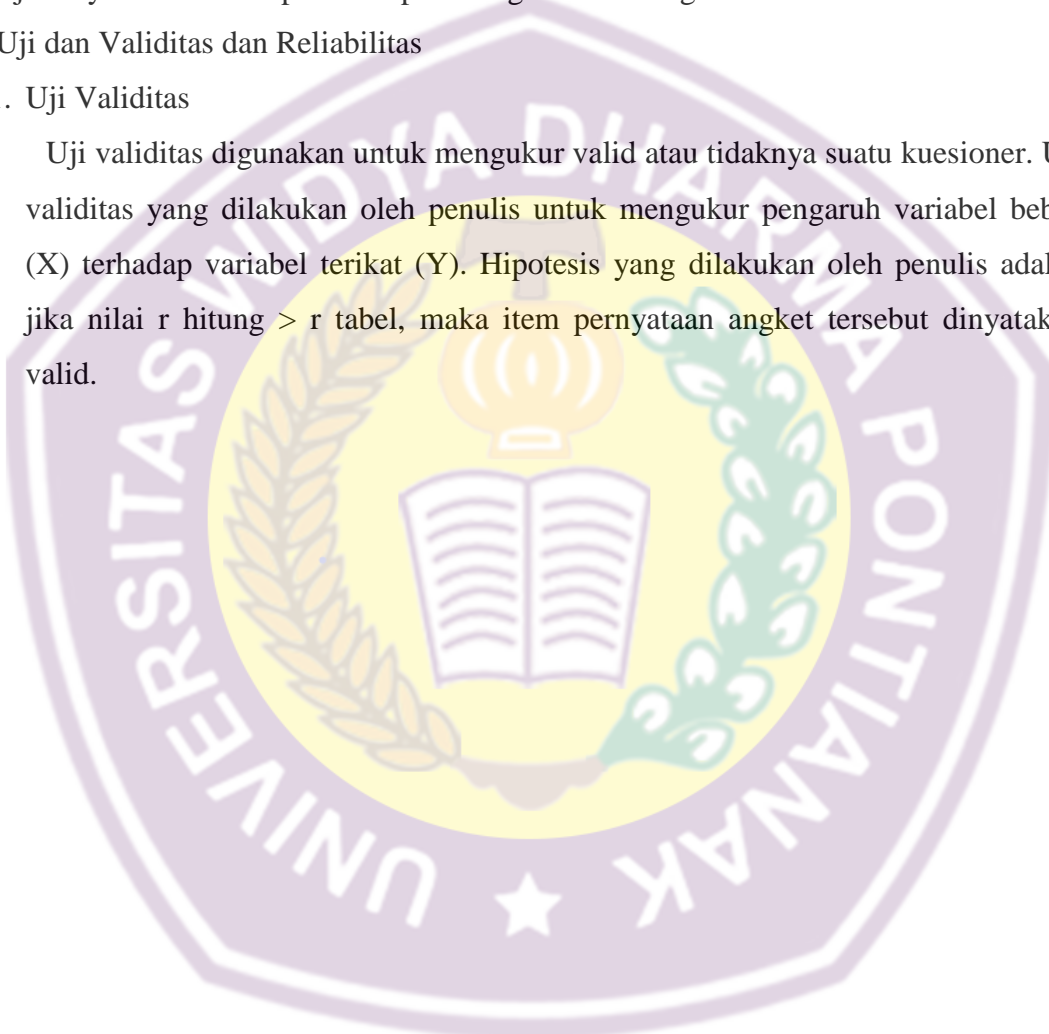
PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh tingkat komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

a. Uji dan Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas yang dilakukan oleh penulis untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis yang dilakukan oleh penulis adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan angket tersebut dinyatakan valid.



TABEL 1
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,670	0,2542	Valid
	X1.2	0,622	0,2542	Valid
	X1.3	0,549	0,2542	Valid
	X1.1	0,630	0,2542	Valid
	X1.2	0,669	0,2542	Valid
	X1.3	0,648	0,2542	Valid
	X1.1	0,670	0,2542	Valid
	X1.2	0,569	0,2542	Valid
	X1.3	0,668	0,2542	Valid
	X1.1	0,676	0,2542	Valid
	X1.2	0,564	0,2542	Valid
	X1.3	0,631	0,2542	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,590	0,2542	Valid
	X2.2	0,688	0,2542	Valid
	X2.3	0,675	0,2542	Valid
	X2.1	0,720	0,2542	Valid
	X2.2	0,609	0,2542	Valid
	X2.3	0,601	0,2542	Valid
	X2.1	0,672	0,2542	Valid
	X2.2	0,607	0,2542	Valid
	X2.3	0,709	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0,721	0,2542	Valid
	X3.2	0,745	0,2542	Valid
	X3.3	0,597	0,2542	Valid
	X3.1	0,695	0,2542	Valid
	X3.2	0,720	0,2542	Valid
	X3.3	0,658	0,2542	Valid
	X3.1	0,532	0,2542	Valid
	X3.2	0,640	0,2542	Valid
	X3.3	0,630	0,2542	Valid
	X3.1	0,655	0,2542	Valid
	X3.2	0,685	0,2542	Valid
	X3.3	0,615	0,2542	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner di Hotel Grand Mahkota di Pontianak, apakah alat ukur yang digunakan reliabel atau tetap konsisten jika dilakukan perhitungan ulang.

TABEL 2
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,960	0,60	RELIABEL
Kompensasi	0,933	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,958	0,60	RELIABEL

3. Metode Analisa Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov*. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3.

Dari Tabel 2 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

TABEL 3
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI NORMALITAS
METODE ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47950331
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.064
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Linieritas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai *Deviation from linearity sig* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai *Deviation from linearity Sig* < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil perhitungan uji linearitas lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI LINIERITAS PELATIHAN

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Kin	Between Groups	(Combined)	753.017	11	68.456	10.336	.000
erja_kary		Linearity	640.238	1	640.238	96.665	.000
awan *		Deviation					
Total_Pel		from	112.779	10	11.278	1.703	.108
atihan		Linearity					
Within Groups			317.917	48	6.623		
Total			1070.933	59			

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel pelatihan adalah sebesar 0,108. Nilai $0,108 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel kompensasi adalah sebesar $0,587 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

TABEL 5
UJI LINIERITAS KOMPENSASI

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Kine	Between Groups	(Combined)	685.294	12	57.108	6.960	.000
rja_karyaw		Linearity	607.966	1	607.966	74.096	.000
an *		Deviation					
Total_Kom		from	77.328	11	7.030	.857	.587
pensi		Linearity					
Within Groups			385.639	47	8.205		
Total			1070.933	59			

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas . Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibentuk secara statistik, sedangkan nilai *VIF* adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat, apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,10$ maka hasil data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas. untuk dapat mengetahui uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6:

TABEL 6
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.150	4.679		1.101	.276		
Total_Pelatihan	.515	.130	.475	3.969	.000	.416	2.406
Total_Kompensasi	.499	.153	.391	3.268	.002	.416	2.406

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 5 menunjukkan nilai VIF dari variabel pelatihan adalah $2,406 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,416 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel kompensasi adalah $2,406 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,416 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka diketahui adanya penyimpangan, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas.

TABEL 7
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI HETEROSKEDASTITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.109	2.663		.792	.432		
Total_Pelatihan	.044	.074	.121	.592	.556	.416	2.406
Total_Kompensasi	-.061	.087	-.144	-.703	.485	.416	2.406

a. Dependent Variable: RES2

Pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel pelatihan sebesar $0,556 > 0,05$ dan variabel komitmen organisasi sebesar $0,845 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

3. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut perhitungan uji F terdapat pada Tabel 8:

TABEL 8
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.205	2	354.103	55.645	.000 ^b
	Residual	362.728	57	6.364		
	Total	1070.933	59			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Pelatihan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

asarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X1) lingkungan kerja dan (X2) komitmen organisasi secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan unuk mengetahui seberapa besar presentase suatu pengaruh yang diberikan variabel dependent terhadap variabel dependent pasa Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9:

TABEL 9
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.649	2.523

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Pelatihan

Pada tabel 9 tersebut, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,661 artinya kemampuan variabel independend dalam penelitian ini yaitu pelatihan (X₁) dan kompensasi (X₂) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 66,10 persen sedangkan sisanya yaitu 33,9 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi dalam

penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel independent terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada Hotel Mahkota di Pontianak. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 10:

TABEL 10
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.150	4.679		1.101
	Total_Pelatihan	.515	.130	.475	3.969
	Total_Kompensasi	.499	.153	.391	3.268

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Dari Tabel 9 di atas dapat diperoleh persamaan model regresi pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = a + 0,475 X_1 + 0,391 X_2 + e$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 0,475 artinya variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 47,50 persen.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0,391 artinya variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 39,10 persen.

6. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai signifikan yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai perhitungan di atas 0,05 maka kesimpulan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, untuk dapat mengetahui uji t dapat dilihat pada Tabel 11.

TABEL 11
HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK
UJI t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.150	4.679		1.101	.276
Total_Pelatihan	.515	.130	.475	3.969	.000
Total_Kompensasi	.499	.153	.391	3.268	.002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan nilai signifikan untuk variabel kompensasi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H_0 ditolak sedangkan H_1 dan H_2 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Agusty. *Metodologi Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Ponegoro: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bums Aksara, 2011.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 20017.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Priyatno, Duwi. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2013”.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017”.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2015.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert, 2017.