

HUBUNGAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KINERJA KARYAWAN

Rachmat Dimas Sundawa

Universitas Ibnu Chaldun, Jakarta, Indonesia; dimassundawa123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel yaitu pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan di Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam. Ketiga variabel tersebut saling berhubungan, saling terkait dan berkorelasi. Sampel dari penelitian ini sebesar 49 karyawan yang ada di Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam. Data diperoleh melalui kuesioner dan diukur menggunakan korelasi rank spearman. Teknik analisis data yang adalah analisis deskriptif korelasional menggunakan program IBM SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup erat, pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang nyata serta pelatihan dan pengembangan karir memiliki korelasi yang cukup erat.

Kata kunci : pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between 3 variables, namely training, career development and employee performance at Al-Ihsan Hasanah Palmeriam Foundation. The three variables are interconnected, interrelated and correlated. The sample of this study amounted to 49 employees at Al-Ihsan Hasanah Palmeriam Foundation. Data were obtained through questionnaires and measured using spearman rank correlation. The data analysis technique is descriptive correlation analysis using the IBM SPSS 24 program. The results showed that training and employee performance have a fairly close relationship, career development and employee performance have a real relationship and training and career development have a fairly close correlation.

Keywords: training, career development and employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan entitas yang terkoordinasi dalam suatu struktur untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Sehingga organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja adalah motivasi. Motivasi ialah dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu ketika individu tersebut memiliki dorongan untuk mendapatkan hal yang diinginkan didasarkan atas keinginan dari dalam

dirinya, sedangkan motivasi yang berasal dari luar didasarkan atas dorongan dari individu yang lain baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga individu tersebut memiliki keinginan untuk merealisasikan tujuan yang diinginkannya.

Upaya meningkatkan hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan pada Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam adalah lembaga nirlaba di bidang sosial dan pendidikan berdomisili di daerah Jakarta Timur. Diperlukan karyawan yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya, untuk itu perlu diadakan pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawan sebagai bagian usaha meningkatkan kinerja dalam organisasi perusahaan.

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Manfaat dari pelatihan adalah mampu meningkatkan jenjang karir seseorang dan membantu mengembangkan dirinya agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dimasa yang akan datang. Salah satu faktor lain yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan pegawai juga ikut memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi penyelesaian pekerjaan mereka. Pengembangan karir merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa mendapatkan penghargaan atas hasil kerja mereka dan itu akan memberikan mereka semangat untuk kinerja yang lebih baik lagi. Pengembangan karir terjadi ketika pengisian kekosongan jabatan struktural maupun fungsional, agar penempatan jabatan sesuai dengan kompetensi maka akan diadakan tes kompetensi dan tes psikologi.

Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam berupaya meningkatkan kinerja yang dilakukan melalui program pelatihan yang sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti diperoleh data pelatihan.

Tabel 1. Data Pelatihan di Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam

Rencana	Realisasi	Presentase
36	5	13.9 %

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa rencana pelatihan yang diusulkan hanya dapat terealisasi 5 pelatihan dari total usulan pelatihan sebanyak 36 dengan persentase realisasi pelatihan sebesar 13,9%. menunjukkan adanya permasalahan pada program pelatihan yang diterapkan di Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam.

KERANGKA TEORI

Pelatihan

Bagi organisasi yang lebih progresif akan selalu menawarkan program training ekstensif guna memastikan bahwa pekerja-pekerja mereka selalu memiliki keterampilan-keterampilan yang diharapkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Program training diberikan baik kepada karyawan yang baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja, dengan maksud untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah.

Pelatihan merupakan pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, dikutip dalam Sukrispiyanto, 2019).

Pelatihan adalah keseluruhan elemen-elemen yang saling berinteraksi dengan proses latihan untuk memperoleh keahlian atau keterampilan yang spesifik (Joharis dan Haidir, 2019:249).

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behaviour yang harus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Suwatno dan Donni Juni, 2018:118).

Pelatihan ialah proses sistematis dari perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi pekerja dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan standar pekerjaan (Milkovich dan Boudreau, dikutip dalam Suwatno dan Donni Juni, 2018).

Pelatihan merupakan suatu istilah yang menunjukkan perencanaan, pembentukan dan memfasilitasi anggota organisasi atau karyawan dalam penggabungan keahlian, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan keadaan yang ada (Wexley dan Yukl, dikutip dalam Suwatno dan Donni Juni, 2018).

Pengembangan Karir

Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam kegiatan yang ditujukan untuk mengubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berarti upaya sadar untuk mengubah perilaku anggota organisasi, atau setidaknya meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah. Oleh karena itu, ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang ditujukan untuk mengubah perilaku.

Menurut Donni Juni (2018:88- 89) pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir,

pendidikan, maupun pelatihan.

Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang. Dalam Donni Juni, (2018) Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai efektifitas organisasi.

Hendy Tanndy (2017: 318) Pengembangan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) karyawan untuk mencapai efektifitas organisasi.

Flippo, dikutip dalam Donni Juni, (2018) Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan. Pendidikan terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer organisasi dan tenaga oprasional.

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam mengembangkan pekerjaan aktual maupun yang akan diembannya. Pelatihan juga dilakukan dalam rangka upgrading.

Pengembangan karyawan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarahkan pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi (Marwansyah, 2019:155).

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya adalah pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas serta tanggung jawab oleh sekelompok orang bisa juga disebut dengan kinerja.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Novia Ruth dkk, 2021:1).

Kinerja adalah perilaku atau kegiatan yang relevan dengan hasil yang dicapai pada sebuah tujuan organisasi yang terukur. (Campbell, dikutip dalam Siti Normi Sinurat 2021). Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang didasarkan pada standar atau ukuran- ukuran pencapaian tujuan organisasi (Normi, 2019:70).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif korelasional yang dimana bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pada ketiga variabel, yakni pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Sampel yang digunakan ialah *purposiive sampling*. Sugiyono (2018:138) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu. Sugiyono (2019:143) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500.

Berdasarkan penjelasan di atas maka sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 49 karyawan pada Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam, jumlah sampel tersebut sudah mewakili semua unsur yang ada di lokasi penelitian.

Alat analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif korelasional. Dimana analisis deskriptif ini menggunakan mean, median, modus, standard eror mean, dan pembuatan tabel frekuensi. Lalu analisis korelasional yang digunakan ialah mencari dan menetapkan kekuatan hubungan antara ketiga variabel yaitu pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan serta menggunakan korelasi Rank Spearman yang dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Rho_{xy} = \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan :

Rhoxy : Koefisien korelasi Rank Spearman

D : Differensi (beda antara jenjang setiap subyek)

N : Banyaknya subyek (sampel)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Pengambilan data ini berasal dari karyawan di Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam sebanyak 49 responden, dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	44	89,9 %
Perempuan	5	10.2 %
Jumlah	49	100 %

Tabel 3. Karakteristik Jenjang Pendidikan

Jenjang	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	9	19 %
Sarjana	40	81 %
Jumlah	49	100 %

Dari tabel 2, diketahui bahwa 49 karyawan Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam yang jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (89.9 %) dan perempuan sebanyak 5 orang (10.2 %).

Pada Tabel 3 diketahui, bahwa karyawan yang berpendidikan jenjang SMA/SMK berjumlah 9 orang (19%) sedangkan jenjang Sarjana berjumlah 40 orang (81%).

Bahwa dari 49 karyawan Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam yang akan dijadikan responden penelitian untuk mengetahui hubungan antara pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hubungan Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Correlations Coefficient	1.000	0.463**
	Sing. (2-tailed)		<.001
	N	49	49
Kinerja Karyawan	Correlations Coefficient	0.463**	1.000
	Sing. (2-tailed)	<.001	
	N	49	49

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4 diperoleh angkat koefisien korelasi sebesar 0.463**. Tanda bintang dua menandakan bahwa korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi 0.01. Output pengujian di atas juga didapatkan nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar (<0,01). Sesuai dasar keputusan jika nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka artinya terdapat hubungan antara variabel.

Nilai koefisien yang didapatkan dari pengujian variabel Pelatihan dan variabel Kinerja Karyawan bernilai positif yang berarti jika pelatihan dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Pengembangan Karir terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hubungan Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Correlations Coefficient	1.000	0.354**
	Sing. (2-tailed)		<.001
	N	49	49

Kinerja Karyawan	Correlations Coefficient	0.354**	1.000
	Sing. (2-tailed)	<.001	
	N	49	49

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 5 diperoleh angkat koefisien korelasi sebesar 0.354**. Tanda bintang dua menandakan bahwa korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi 0.01. Output pengujian di atas juga didapatkan nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar (<0,01). Sesuai dasar keputusan jika nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka artinya terdapat hubungan antara variabel.

Nilai koefisien yang didapatkan dari pengujian variabel Pengembangan Karir dan variabel Kinerja Karyawan bernilai positif yang berarti jika pengembangan karir dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Pelatihan terhadap Variabel Pengembangan Karir

Tabel 6. Hubungan Variabel Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Correlations			
		Pelatihan	Pengembangan Karir
Pelatihan	Correlations Coefficient	1.000	0.538**
	Sing. (2-tailed)		<.001
	N	49	49
Pengembangan Karir	Correlations Coefficient	0.538**	1.000
	Sing. (2-tailed)	<.001	
	N	49	49

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 6 diperoleh angkat koefisien korelasi sebesar 0.538**. Tanda bintang dua menandakan bahwa korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi 0.01. Output pengujian di atas juga didapatkan nilai

signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar (<0,01). Sesuai dasar keputusan jika nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka artinya terdapat hubungan antara variabel.

Nilai koefisien yang didapatkan dari pengujian variabel Pelatihan dan variabel Pengembangan Karir bernilai positif yang berarti jika pelatihan dilakukan maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir.

PEMBAHASAN

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan pada penelitian ini memiliki korelasi yang cukup erat dengan variabel kinerja karyawan pada Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam. Indikator yang digunakan dalam mengukur hubungan variabel pelatihan meliputi materi memenuhi standar dan mudah dipahami, meningkatkan keterampilan, meningkatkan kompetensi, fasilitas pelatihan terjamin, instruktur menguasai, pelatihan dilakukan berjenjang. Bahwa masing-masing indikator tersebut signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Syahlani (2023) “Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta” dengan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang

signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Direktorat Transportasi, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Silvia Magdaleni Purba, dkk (2023) tentang Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Housekeeping Di Hotel Grand Royal Panghegar mengungkapkan bahwa semakin baik sikap pegawai terhadap pelatihan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dalam sistem pelatihan pegawai, kinerja pegawai yang dihasilkan di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung sudah baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir pada penelitian ini memiliki korelasi terhadap variabel kinerja karyawan pada Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel pengembangan karir meliputi peningkatan prestasi kerja, akses pengembangan karir terbuka, pimpinan membantu pengembangan karir, pengembangan dilakukan secara proposional. Bahwa masing-masing indikator tersebut signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang berjudul “Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. XYZ” (Amelia Dhea, 2020). Bahwa penelitian tersebut

menunjukkan adanya hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Pegawai Pt Xx Di Lhoksumawe yang dilakukan oleh Ade Irma Sagala, dkk (2023) yang dilakukan menggunakan SPSS, menyatakan bahwa hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah positif. Positif artinya bahwa peningkatan pengembangan karir pada PT XX di Lhoksumawe akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan pada penelitian ini memiliki korelasi yang cukup erat terhadap variabel pengembangan karir pada Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam. Indikator yang digunakan untuk mengukur hubungan pelatihan terhadap pengembangan karir meliputi materi memenuhi standar dan mudah dipahami, meningkatkan keterampilan, meningkatkan kompetensi, fasilitas pelatihan terjamin, instruktur menguasai, pelatihan dilakukan berjenjang. Bahwa indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki hubungan yang baik.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa

terdapatnya hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi <0.05 . Penelitian oleh: Jarungjung Hutagaol (2005) berjudul “Analisis Hubungan Pelatihan dan Pengembangan serta Kinerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PTPN IV Medan”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pada Yayasan Al-Ihsan Hasanah Palmeriam, maka disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki hubungan yang cukup erat terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun Pengembangan karir memiliki korelasi terhadap kinerja karyawan sehingga pengembangan karir berpengaruh dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Serta Pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya bahwa kegiatan pelatihan akan memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardani DKK. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Cv Pustaka Ilmu.
- Juni Priansa, Donni. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: Penerbit Pustaka Setia Bandung.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, Joharis. 2019. Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia

Group (Divisi Kencana).

Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta Bandung.

Masrukhin. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Kudus: Mibarda Publishing.

Priadana, Sidik. Denok Sunarsi. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang: Pascal Books.

Silaen, Novia Ruth DKK. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sinurat, Siti Normi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Manajerial. Yogyakarta: Expert.

Sugiyono. 2019. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Suwatno. 2018. Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta Bandung.

Syafina, Laylan. 2019. Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif. Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (Febi) Uin-Su Press.

Tannady, Hendy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Exper