

Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar

Andi Sismar^{1*}, Sri Rahayu Syah², Sudirman³

¹Department of Management, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

²Department of Public Accounting, Politeknik LP3I Makassar

³Department of State Administration, Politeknik LP3I Makassar

Abstrak

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Finance Multi Finance Makassar., serta bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan pada PT Finance Multi Finance Makassar. yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan. adalah analisa regresi, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisa ini digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Setelah melakukan analisa dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan menunjukkan variable pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variable pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh dominant terhadap kinerja karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Makassar. Artinya, bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif berdasarkan tujuan dan harapan organisasi maka karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan yang baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan, lingkungan kerja, pengalaman kerja

Copyright (c) 2023 Andi Sismar

✉ Corresponding author :

Email Address : andisismar@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dan industri di era globalisasi saat ini menuntut setiap pelaku usaha untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan usaha yang ada di lingkungan sekitarnya. Persaingan dunia usaha dalam meningkatkan eksistensi merupakan hal yang harus menjadi perhatian bagi setiap pelaku bisnis , selain itu perlu memperhatikan teknologi yang akan digunakan demi untuk menunjang hasil kerja yang lebih baik.

Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dewasa ini menunjukkan pada perubahan yang semakin meningkat dengan pesat dalam berbagai aspek kehidupan. Kemajuan ini juga merupakan perwujudan dari kemajuan budaya yang menuntut terciptanya efisiensi dan efektifitas dalam perhitungan waktu, tenaga dan biaya. Pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas tersebut dilakukan melalui adanya berbagai penemuan baru (Inovation) yang jelas memiliki pengaruh dan dampak signifikan terhadap peningkatan

pengelolaan sumber daya manusia, dimana manusia sebagai SDM merupakan motor penggerak dan pengelola sumber-sumber daya lainnya (resources), seperti modal (capital), lahan (land), teknologi (technology) dan bahan baku (material). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional perlu dijadikan sebagai prioritas utama dan memperoleh perhatian yang serius untuk menghasilkan manusia Indonesia yang berkualitas tinggi dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh guna menghadapi berbagai tantangan (treaths) dan permasalahan (problems) yang bersifat multi kompleks.

Faktor sumber daya manusia merupakan dimensi yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu instansi karena manusialah yang menjadi perencana dan penentu operasional suatu instansi dengan mengikutsertakan peran aktif sumber daya manusia itu sendiri terutama pemimpin dan orang yang dipimpinnya dalam hal ini Karyawan.

Selain sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan instansi, manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Berbagai upaya selalu dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan bekerja sebagai salah satu anggota organisasi/instansi. Keterikatan seseorang untuk bekerja dalam organisasi/instansi, memiliki tujuan yang beragam, karena individu-individu yang terlibat berasal dari latar belakang pendidikan, ekonomi dan sosial yang berbeda serta motivasi untuk bekerjapun berbeda.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pergerakan suatu instansi. Ukuran kemampuan seorang Karyawan dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja Karyawan dalam suatu instansi. Secara umum, kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi. Semakin tinggi kinerja Karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja instansi. Sebaliknya, semakin rendah kinerja Karyawan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja instansi.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi Karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi Karyawan atau kegiatan yang dilakukan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja Karyawan, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja Karyawan secara baik. Disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk peencanaan karir bagi mereka masing-masing..

METHODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di PT Finance Multi Finance Makassar yang berlokasi di jalan Rappocini Raya Makassar, sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama bulan Oktober sampai dengan Desember 2022.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini agar mendapatkan data dan informasi yang objektif, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan adalah :

- a) *Observation* (pengamatan), yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap keadaan yang terjadi, khususnya fenomena tingkat kinerja dan faktor-faktor berpengaruh

- b) *Interview* (wawancara), yaitu data yang diperoleh dari responden melalui percakapan langsung dengan pihak-pihak yang terkait mengenai kinerja dan faktor-faktor berpengaruh.
- c) *Quisioner* (angket pertanyaan), merupakan instrumen pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden sesuai dengan rumusan dalam definisi operasional.
- d) *Documentation* (pendokumenan), yaitu mengumpulkan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya (data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan pada PT Finance Multi Finance Makassar yang berjumlah 102 orang . Sedangkan sample adalah bagian terkecil dari populasi. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya sebesar 25% dari jumlah seluruh populasi yang ada, maka yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 25 orang dijadikan responden. Dengan demikian metode yang digunakan adalah metode sensus.

Pada penelitian metode analisa yang digunakan adalah analisa regresi, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisa ini digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, dengan rumus :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Lingkungan Kerja
- X₄ = Pengalaman Kerja
- β₀ = Titik Potong Regresi (Intercept)
- β₁ - β₄ = Koefisien Regresi
- e = eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan komputer program statistik *SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil analisis *output* seperti terangkum dalam tabel 1, berikut :

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	,591	,521	1,134	,267
	Pelatihan	,321	,080	,485	,000
	Kompensasi	,199	,090	,279	,036
	Lingkungan Kerja	,093	,038	,290	,022
	Pengalaman Kerja	,261	,097	,337	,012
<hr/>					
Multiple R		= 0,787			
R-Square		= 0,619			
F-Hitung		= 10,966			
Sig-F		= 0,000			

Sumber : Data diolah (Lampiran)

1) Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (multiple R) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,787. Nilai R berkisar antara -1 hingga 1 yang menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variable dependent (kinerja karyawan) dan variable independent (Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja) adalah sangat kuat.

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 (*R-Squared*) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,619 atau 61,9% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara variabel dependent (kinerja karyawan) dan variable independent (Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja) adalah sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

3) Uji Signifikansi Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis bahwa Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

4) Uji Signifikansi secara Parsial (Uji-T)

Pelatihan

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisinsi regresi dari variabel Pelatihan adalah 0,321 Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Kompensasi

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisinsi regresi dari variabel kompensasi adalah 0,199. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,036. Nilai 0,036 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisinsi regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,093. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,022. Nilai 0,022 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisinsi regresi dari variabel pengalaman kerja adalah 0,261. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,012. Nilai 0,012 lebih kecil (>) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Pembahasan

Pendidikan adalah merupakan alih transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan melalui proses pembelajaran baik secara

formal maupun informal dengan maksud meningkatkan kemampuan dan kecerdasan individu baik kecerdasan intelektual (*Intellectual Intelligence*), kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*), dan kecerdasan spiritual (*Spiritual Intelligence*), yang dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang bagaimana melakukan sesuatu yang baik dan bermanfaat baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan lingkungannya. Secara teoritis seseorang yang memiliki kemampuan dan kecerdasan yang tinggi dan kemudian digunakan pada jalan yang benar dan bermanfaat pada orang banyak, maka yang bersangkutan akan mendapatkan paling sedikit dua penghasilan sekaligus, yang pertama adalah meningkatkan kinerja dan kedua, memperoleh amal kebajikan.

Seseorang yang memiliki pendidikan berarti orang tersebut telah memiliki pengetahuan baik tentang teori dan konsep sekaligus berdampak pada perubahan perilaku dan sikap. Dengan demikian konsekuensi dari suatu pendidikan tersebut adalah bertujuan untuk melakukan perubahan dari sikap yang pesimis menjadi optimis, orang-orang yang ketika pada awalnya tidak mampu melakukan sesuatu menjadi orang yang mampu bahkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian pendidikan mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sedangkan pelatihan adalah suatu pembelajaran yang sistematis dengan waktu yang relative berjangka pendek. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan berupa keterampilan dan keahlian (*skill*) terhadap suatu bidang kerja tertentu terutama yang bersifat teknis (Misalnya : Bagian operator, bagian keuangan, manajemen operasional dan sebagainya).

Dalam hubungannya dengan obyek penelitian ini maka yang dimaksud pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Proses pelatihan ini biasanya lebih ditekankan pada karyawan yang baru guna menyesuaikan diri dalam berbagai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan kata lain untuk melakukan adaptasi dengan pekerjaan yang mungkin akan dikerjakan setelah dilakukan penempatan. Namun dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, maka karyawan lamapun harus diikutkan dalam pelatihan guna mengetahui dan memahami penggunaan teknologi tersebut. Ini menunjukkan bahwa kemampuan manusia terhadap pengetahuan dan teknologi harus selalu bersifat dinamis dan berusaha meningkatkan melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala dan berkesinambungan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Oleh karena itu pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja baik individu maupun berkelompok untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan kata lain pelatihan dapat membantu karyawan untuk menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, dan kecakapan baik teknis maupun manajerial.

Variasi keterampilan yang dimiliki seorang pegawai merupakan factor yang dapat mendorong motivasi, kinerja dan kepuasan kerja seseorang. Artinya semakin banyak variasi keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi pula keinginan (Motivasi) untuk melakukan pekerjaan. Tingginya motivasi untuk bekerja akibat adanya kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Seseorang yang menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang tinggi akan merasakan kepuasan tersendiri bagi dirinya. Lebih-lebih lagi jika seandainya prestasi kerja tersebut disertai dengan suatu pemberian penghargaan yang memadai. Oleh karena itu betapa pentingnya keterampilan dan keahlian bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji statistic secara parsial menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor yang berpengaruh dalam Pelatihan adalah *Classroom Methods*, dimana dalam metode ini karyawan diberikan pengajaran, rapat, training, studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar. Sehingga, karyawan tidak hanya mengamati, namun langsung mangaplikasikan materi yang diberikan melalui training. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis maupun manajerial skill

berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan. Dengan kata lain, semakin sering seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan tugas dan fungsinya, akan dapat meningkatkan potensi kemampuan dan keterampilannya yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tidak terlepas dari adanya keinginan akan kebutuhan baik yang bersifat non materil terlebih lagi yang bersifat materil. Kedua keinginan manusia tersebut tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Kebutuhan yang bersifat non materil misalnya, adalah keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, adanya kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat materil salah satu diantaranya adalah pemberian kompensasi finansil baik berupa gaji, upah, bonus, komisi, hadiah dan insentif lainnya.

Upah, gaji dan semacamnya adalah termasuk kompensasi finansil. Akan tetapi kebutuhan manusia tidak hanya tergantung pada kompensasi finansil saja melainkan juga pada kompensasi non finansil. Kebutuhan kompensasi finansil lebih focus pada karyawan yang tinggi kebutuhan fisiologisnya yakni karyawan pada level menengah ke bawah. Sedangkan kompensasi non finansil lebih focus pada karyawan pada level menengah ke atas. Oleh sebab itu kompensasi tersebut baik finansil maupun non finansil adalah merupakan salah bentuk pemberian motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansil yang baik akan mendorong seseorang untuk berkinerja tinggi walaupun hanya bersifat sementara. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang akan bekerja dengan tenang dan konsentrasi dalam menghadapi pekerjaannya dan ini merupakan lingkungan kerja yang perlu dijaga dan dipelihara dengan baik.

Salah satu faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja adalah kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif dengan alasan bagaimanapun juga kondisi kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan spirit dan motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diamanahkan.

Lingkungan kerja harus mampu menyesuaikan dengan kondisi kerja yang dinamis. Proses pelayanan sangat didukung oleh sarana dan lingkungan kerja yang kondusif dan cukup tersedia tidak berlebihan dan kekurangan serta mudah mengikuti kemajuan dan perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan lainnya.

Hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengalaman kerja bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang bermuara pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variable pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variable pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Finansia Multi

Finance Makassar. Artinya, bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif berdasarkan tujuan dan harapan organisasi maka karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan yang baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan.

Referensi

- Siswanto, A., Firdaus, A., & Mariana, L. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Makassar*. YUME: Journal of Management, 5(1).
- Aliminsyah & Padji. (2016). *Kamus Istilah Keuangan dan Perbankan*. Bandung : Yrama Widya
- Alwi, Syafruddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Istijanto, (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, Robert L dan Juh H. Jackson. (2016). *Pengalaman dan Organisasi SDM* Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Simamora, Henry. (2015). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPSTIE YKPN.
- Siagian, Sondang P., (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Syarif, Rusli, (2014). *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*, Angkasa, Bandung.
- Wahidin, Suseno, (2016). *Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Pengalaman Organisasi*. Bandung : Tarsito.