

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BMT AL FATH IKMI CABANG
UTAMA TANGERANG SELATAN**

Juhro Mujiatun Nissa¹, Drs. Sutrisno, M.M.²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: juhromujiatunnissa@gmail.com¹, dosen00035@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this research is to determine the effect of training and career development on employee performance at KSPPS BMT Al Fath Ikmi South Tangerang Main Branch.*

Methods. *The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 56 respondents.*

Results. *The purpose of this research, the calculated t for the training of $6,274 > t$ table of 2.004 or a significance of $0.00 < 0.05$, meaning that it partially has a positive and significant effect on training on employee performance. And the calculated t for career development is $6.560 > t$ table 2.004 or a significance of $0.00 < 0.50$, meaning that career development partially has a positive and significant effect on employee performance. For the f test, the calculated f is $27,235 > f$ table $2,780$ or a significance of $0.00 < 0.50$, meaning that it simultaneously has a positive and significant effect on training and career development on employee performance. Multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 12,205 + 0,349 X_1 + 0,356 X_2$. The determination analysis obtained a value of 0.507 with a percentage of 50.7% , while the remaining 49.3% was caused by other variables.*

Implications. *From this research, the following suggestions can be given: in training, provide concrete examples and case studies that are relevant to the environment and work situations of the participants. This will help participants see how the concepts taught can be applied in practice, so that companies can prioritize internal promotions and provide opportunities for promotion to employees who perform well and have followed career development programs and better career development, agencies can evaluate performance systems and provide incentives that can encourage employees to improve their performance. Incentives can be in the form of awards, recognition, or bonuses for good performance in completing work without errors.*

Keywords. *Training, Career Development, Employee Performance*



ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden.

Hasil. Hasil penelitian uji t diperoleh t hitung untuk motivasi kerja sebesar $6,274 > t$ tabel sebesar $2,004$ atau signifikansi $0,00 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan t hitung pengembangan karir sebesar $6,560 > t$ tabel $2,004$ atau signifikansi $0,00 < 0,50$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Untuk uji f diperoleh f hitung sebesar $27,235 > f$ tabel $2,780$ atau signifikansi $0,00 < 0,50$, artinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 12,205 + 0,349 X_1 + 0,356 X_2$. Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar $0,507$ dengan persentase sebesar $50,7\%$, sedangkan sisanya $49,3\%$ disebabkan oleh variabel lain.

Implikasi. Dari penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut : dalam pelatihan berikan contoh konkret dan study kasus yang relevan dengan lingkungan dan situasi kerja peserta. Hal ini akan membantu peserta melihat bagaimana konsep-konsep yang diajarkan dapat diterapkan dalam praktik, agar perusahaan dapat memberikan prioritas pada promosi internal dan memberikan kesempatan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berkinerja baik dan telah mengikuti program pengembangan karir dan Untuk peningkatan yang lebih baik, instansi perlu mengevaluasi sistem kinerja dan memberikan insentif yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Insentif dapat berupa penghargaan, pengakuan, atau bonus atas pencapaian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan.

Kata Kunci. Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu-individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Melalui pelatihan, karyawan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka, teknik-teknik baru, dan cara-cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan yang efektif tidak hanya memperkuat kemampuan teknis karyawan tetapi juga mengembangkan soft skills yang penting, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan karir adalah berkelanjutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan profesional mereka. Proses ini melibatkan pemberian peluang pendidikan dan pelatihan, bimbingan dan mentoring, serta pengalaman kerja yang beragam untuk memperluas keterampilan dan pengetahuan karyawan. Melalui pengembangan karir, perusahaan berupaya untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, sambil memastikan bahwa mereka siap untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dan peran kepemimpinan di masa depan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami sejauh mana pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Pelatihan

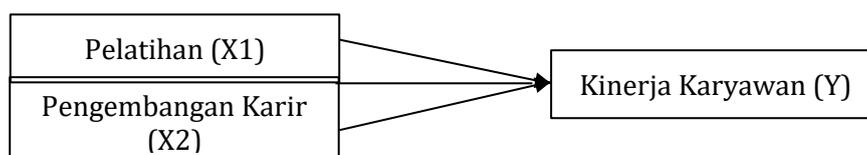
Menurut Kasmir (2019:125), menjelaskan bahwa "Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja".

Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:165), "Pengembangan karir adalah peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”.

Ha1: Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.

Ha2: Terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.

Ha3: Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:8), menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan”.

Penelitian ini mengulas mengenai variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai *variable independent*, serta *variable* Kinerja Karyawan (Y) sebagai *variable dependent*. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dalam konteks Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada KSPPS BMT Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan berjumlah 56 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (perpustakaan dan jurnal).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

NO	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,515	0,263	Valid
2	X1.2	0,346	0,263	Valid
3	X1.3	0,680	0,263	Valid
4	X1.4	0,504	0,263	Valid
5	X1.5	0,405	0,263	Valid
6	X1.6	0,452	0,263	Valid
7	X1.7	0,547	0,263	Valid
8	X1.8	0,547	0,263	Valid
9	X1.9	0,695	0,263	Valid
10	X1.10	0,700	0,263	Valid

NO	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,484	0,263	Valid
2	X2.2	0,593	0,263	Valid
3	X2.3	0,614	0,263	Valid
4	X2.4	0,611	0,263	Valid
5	X2.5	0,522	0,263	Valid

6	X2.6	0,641	0,263	Valid
7	X2.7	0,659	0,263	Valid
8	X2.8	0,596	0,263	Valid
9	X2.9	0,642	0,263	Valid
10	X2.10	0,684	0,263	Valid

NO	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,489	0,263	Valid
2	Y.2	0,610	0,263	Valid
3	Y.3	0,703	0,263	Valid
4	Y.4	0,759	0,263	Valid
5	Y.5	0,472	0,263	Valid
6	Y.6	0,734	0,263	Valid
7	Y.7	0,618	0,263	Valid
8	Y.8	0,403	0,263	Valid
9	Y.9	0,478	0,263	Valid
10	Y.10	0,716	0,263	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel, kita dapat melihat bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263). Oleh karena itu, setiap butir pertanyaan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Pelatihan (X1)	0,716	0,60	Reliabel
2.	Pengembangan Karir (X2)	0,800	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,775	0,60	Reliabel

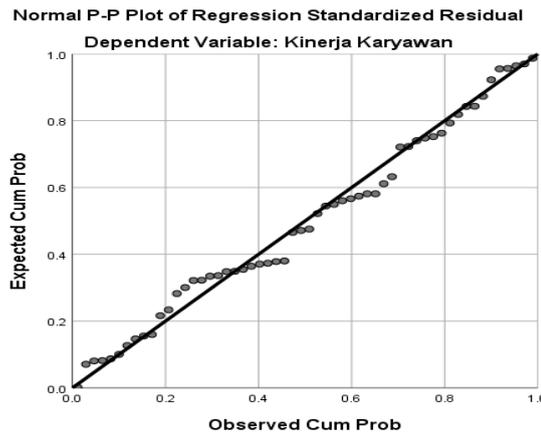
Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel di atas dengan dikatakan reliabel karena nilai *Cronbatch Alpha* > 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Dari grafik yang ditampilkan, terlihat bahwa titik-titik tersebar sekitar garis dan mengikuti pola diagonal, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

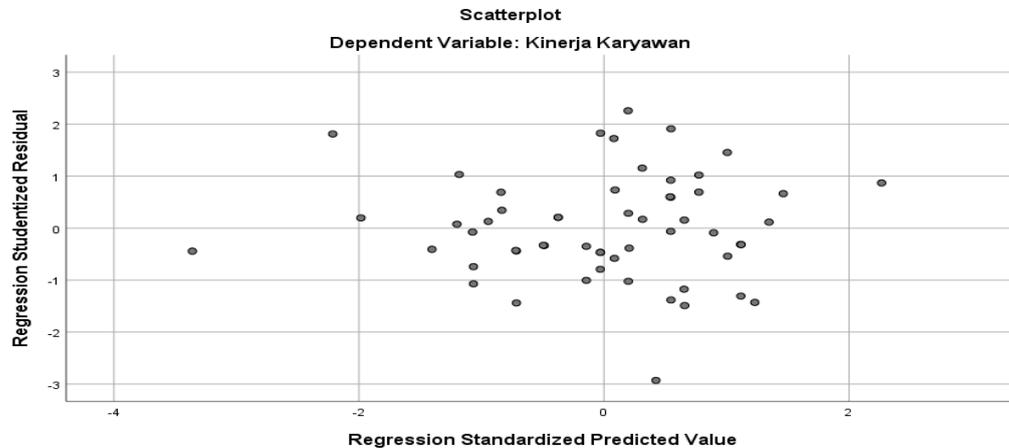
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.205	3.921		3.113	.003		
	Pelatihan	.349	.134	.356	2.609	.012	.499	2.006
	Pengembangan Karir	.356	.118	.414	3.027	.004	.499	2.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel pelatihan adalah 0,499, dan untuk variabel pengembangan karir juga 0,499. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel pelatihan adalah 2,006, dan untuk variabel pengembangan karir juga 2,006, yang keduanya kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas, pola titik-titik pada scatter plot regresi tersebar secara tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.488	3.08674	1.946
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi. Ini terbukti dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,946 yang berada dalam rentang interval 1,550 - 2,460.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.205	3.921		3.113	.003
	Pelatihan	.349	.134	.356	2.609	.012
	Pengembangan Karir	.356	.118	.414	3.027	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut: $Y = 12.205 + 0.349 X_1 + 0.356 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. $b = 12,205$ menyimpulkan bahwa jika pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) sebesar 12.205.
2. $b_1 = 0,349$ menyimpulkan bahwa jika pelatihan (X1) bertambah, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.349 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai pengembangan karir (X2).
3. $b_2 = 0,356$ menyimpulkan bahwa jika pengembangan karir (X2) bertambah, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.356 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai pelatihan (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.488	3.08674

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Dari hasil pengujian dalam tabel tersebut, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,507. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 50,7% terhadap variabel kinerja karyawan, sementara 49,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Uji t Parsial

Tabel 7. Hasil Pengujian t Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.038	4.085		3.681	.001
	Pelatihan	.636	.101	.649	6.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,274 > 2,004$). Penemuan ini juga diperkuat oleh nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian t Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.449	3.543		4.925	.000
	Pengembangan Karir	.574	.087	.666	6.560	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,560 > 2,004$). Penemuan ini juga diperkuat oleh nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan

H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.999	2	259.499	27.235	.000 ^b
	Residual	504.983	53	9.528		
	Total	1023.982	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan						

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($27,235 > 2,780$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig.}0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian yang telah dilakukan masih memiliki beberapa kekurangan dan batasan, diantaranya sebagai berikut: jumlah karyawan yang terlibat terbatas, sehingga dapat mempengaruhi representasi dari populasi karyawan secara keseluruhan, waktu yang singkat untuk mengamati dampak jangka panjang dari pelatihan dan pengembangan karir tidak mencakup efek jangka panjang secara menyeluruh, serta keterbatasan data historis tentang kinerja karyawan sebelum dan setelah intervensi pelatihan dan pengembangan karir dapat membatasi kemampuan untuk melakukan analisis perubahan atau tren jangka panjang secara menyeluruh.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,038 + 0,636 X1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,649 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,422 atau sebesar 42,2% sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,274 > 2,004$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,449 + 0,574 X2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,666 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,443 atau sebesar 44,3% sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,560 > 2,004$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,205 + 0,349 X1 + 0,356 X2 + e$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,712 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,507 atau 50,7%. Hal ini berarti

50,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 49,3% diterangkan oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(27,235 > 2,780)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 , diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2018). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, S (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, N. F., & SE, S. C. R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Bernardin, C.I dan Russel. (2016) Pinter Manajer. Aneka Pandangan Kontemporer Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta.
- Busro, M. (2021). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ghozali. I (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020), Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2016). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan SDM. Bandung:Alfabeta.
- Kotler, P., Keller, K. L., Ang, S. H., Tan, C.T., & Leong S. M. (2018). Marketing Management: an Asian Pzerspective. London: Person.
- Larasati S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Deepublish
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Riniwati, Harsuko. 2018. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai (2018). Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Revika Aditama.
- Robbins. (2018). Sumber Daya Manusia Jilid 4. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2018). Perilaku Organisasi Edisi 16. USA: Pearson.
- Santoso, Singgih, (2019). Seri Solusi Bisnis Berbaxix TI: Menggunakan SPSS untuk Statistik Muktivariat. Jakarta Elax Media Komputindo.
- Sudjana. (2018). Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D. Cetakan ke 2 Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis



- Kompetensi SDM). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, H. E. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP. Suwanto & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung Alfabeta.
- Sondang P. Siagian, (2016). Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Stonner (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-10. Depok PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo, Eko, (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wijaya, C., & Rifai'i, M. (2016). Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien). Medan: Perdana Publishing.