

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SYLVIA KUPANG

The Effect of Training on Employee Job Satisfaction at the Sylvia Kupang Hotel

Stefani Petronela Welkis^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} stefaniwelkis04@gmail.com, ^{b)} tarsitimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sylvia Kupang. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai pengumpul data. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* mendapatkan 43 responden dari keseluruhan populasi. Data primer diperoleh dengan kuisioner yang diisi langsung oleh responden. Capaian variabel pelatihan dan kepuasan kerja berada pada kategori penilaian tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sylvia Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel pelatihan dalam menerangkan variabel kepuasan kerja relatif kuat.

Kata Kunci : Pelatihan, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting di dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi berpengaruh terhadap lajunya perkembangan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, peran para karyawan sebagai sumber daya perusahaan dalam menangani masalah dan persoalan dalam sebuah perusahaan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya dalam konteks peranan dan kedudukan yang harus dikerjakan dan keadaan yang dialami perusahaan. "SDM merupakan sumber daya yang memiliki banyak potensi (Sutrisno, 2014). Potensi sumber daya itu berpengaruh terhadap perusahaan yang ingin mencapai tujuan. Setiap sumber daya manusia selalu ingin mendapatkan yang maksimal dari perusahaan yang mereka tempati, melalui beragam peran dan tugas yang diemban. Dengan demikian maka akan memberikan kepuasan kerja bagi SDM perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal utama yang menggambarkan dan menjelaskan sebab kepuasan kerja tentang wujud partisipasi peran dan tugas sumber daya dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan berdasarkan aktivitas atau kondisinya (Sinambela, 2012). Karyawan pada suatu perusahaan biasanya mencari kepuasan kerja, dan untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan kenyamanan kepada karyawan agar mereka merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Beragam upaya dapat dilakukan oleh perusahaan dalam kerangka menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai bergagai metode dan cara yang pada intinya secara langsung dan tidak langsung berimplikasi terhadap peningkatan kualitas sumber daya perusahaan. Salah

satu pilihan yang umum dapat dilakukan adalah melalui kesempatan untuk memperoleh dan melakukan bentuk pelatihan yang berkaitan dengan bidang usaha perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi termasuk perusahaan secara langsung dan tidak langsung dijelaskan oleh Rivaiet *et. Al* (2009) bahwa beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja dalam konteks melakukan pelatihan adalah dengan mengamati beberapa indikator seperti isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel termasuk di dalamnya variabel pelatihan dan pengembangan SDM. Setiap perusahaan selayaknya memberikan kesempatan pelatihan terhadap para karyawan, Widodo (2015) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan berbagai rangkaian kegiatan seseorang untuk meningkatkan potensi beserta pengetahuan secara teratur agar dapat memiliki kinerja yang ahli di bidangnya. Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pelatihan dikatakan penting karena jika tidak ada pelatihan, perkembangan perusahaan tidak akan berjalan sesuai harapan. Di perusahaan-perusahaan yang telah berkembang biasanya lebih mementingkan pencapaian perusahaan dibandingkan memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai mereka. Keadaan ini membuat karyawan tidak merasakannya kenyamanan saat bekerja. Kurangnya kepuasan kerja di suatu perusahaan akan membuat pegawai lebih tertekan, itu bisa membuat mereka lebih stres karena harus dihadapkan dengan target dari perusahaan tersebut tanpa memberikan kenyamanan bagi pegawai. Tidak hanya kepuasan kerja, pelatihan juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, perusahaan akan lambat berkembang jika tidak memberikan pelatihan yang cukup kepada pegawai. Disamping itu kepuasan kerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konsep dan moral sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Malayu Hasibuan, 2005).

Hotel Sylvia Kupang adalah perusahaan yang bergerak pada pelayanan jasa penginapan di Kota Kupang yang berlokasi di Jl. Jend. Soeharto No 49-51, Naikoten I, Kec. Kota Raja, Kota Kupang, NTT. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan hotel Sylvia Kupang, terdapat fenomena yang ditemukan di hotel Sylvia Kupang berkaitan dengan Pelatihan dan Kepuasan Kerja karyawan ialah : kebanyakan karyawan belum menikmati pekerjaannya secara relatif nyaman dan memadai; ada sebagian karyawan belum memiliki skill yang cukup untuk mengatasi suatu masalah dan persoalan yang ada di tempat kerja sesuai tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan, kurangnya kolaborasi dan koordinasi antar departemen, *job description* yang terlalu rumit dan tidak efektif, serta beberapa karyawan yang bekerja tidak bekerja sesuai dengan bidang yang ditekuni sehingga kesulitan untuk memahami pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan observasi awal peneliti menggunakan metode wawancara secara langsung pada hari Sabtu, 20 Januari 2024 pukul 12.00 WITA dengan *General Manager* Hotel Sylvia Kupang. Berikut data mengenai pelatihan yang dilaksanakan 5 tahun terakhir di Hotel Sylvia Kupang.

Tabel 1.
Data Pelatihan Karyawan Hotel Sylvia Kupang 5 tahun terakhir (2019-2023)

Jenis Pelatihan	Peserta Pelatihan Per Tahun (Orang)					Peserta Pelatihan	Persentase (%) Peserta Pelatihan
	2019	2020	2021	2022	2023		
Pelatihan tentang Food & Beverage	10	5	10	10	12	47	100
Training System (BackOffice) sistem keuangan gudang dan persediaan barang	2	3	0	0	1	6	100
Training System (Reservasi)	2	0	0	0	8	10	100
Pelatihan Kebersihandan Penataan Ruang Hotel	7	3	0	1	2	13	100
Total Karyawan	21	11	10	11	23	76	

Sumber data: Hotel Sylvia Kupang (2024)

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja pada Hotel Sylvia Kupang.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

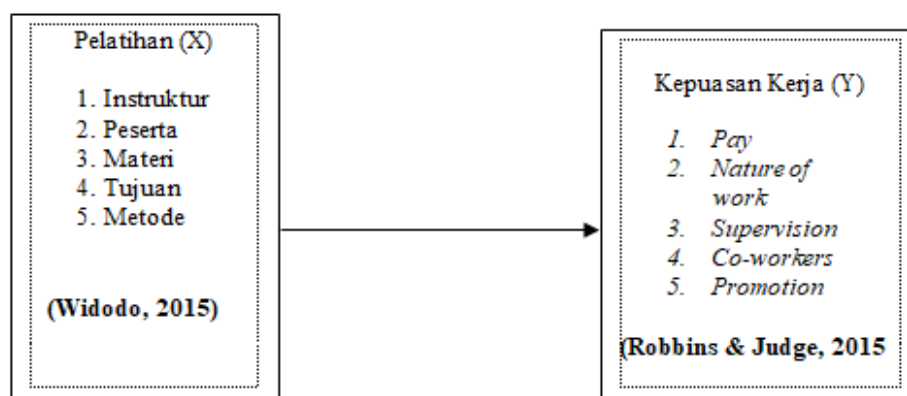
Kasmir, (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Widodo, (2015) menyatakan :pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Faktor-faktor mengenai pelatihan menurut Kasmir, (2016) yaitu: 1) peserta pelatihan, 2) instruktur/ pelatih, 3) materi pelatihan, 4) lokasi pelatihan, 5) lingkungan pelatihan, 6) waktu pelatihan. Mangkunegara, (2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: 1) perbedaan individu pegawai, 2) hubungan dengan jabatan analisis, 3) motivasi, 4) partisipasi aktif, 5) seleksi peserta penataran, 6) metode pelatihan dan pengembangan. Menurut Mangkunegara (2008: 46) indikator pelatihan adalah 1) instruktur, 2) peserta, 3) materi, 4) tujuan, 5) metode, 6) sasaran. Menurut (Siagian, 2014) yaitu 1) partisipasi, 2) materi pelatihan, 3) tingkat kesulitan kerja, 4) transfer pengalihan.

Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan

individu (Syahputra & Jufrizen, 2019). Menurut Wibowo, (2013), kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Menurut Usman, (2011) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu” Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :1) Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi. Rivai & Sagala, (2011) mengatakan indikator kepuasan kerja adalah 1) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. 2) supervisi, 3) organisasi dan manajemen, 4) kesempatan untuk maju, 5) gaji, 6) rekan kerja, 7) kondisi pekerjaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

H0 : Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X) dan Kepuasan Kerja (Y) dengan pengukuran menggunakan skala likert. Jenis data yang digunakan ialah data kualitatif dan kuantitatif dengan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Jumlah populasi ialah 43 responden dan penentuan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dimana sebagian karyawan Hotel Sotis Kupang dijadikan sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu menggunakan SPSS dengan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Karakteristik Responden

Data menunjukkan bahwa karyawan Hotel Sylvia Kupang berjumlah 43 orang, dapat diketahui karakteristik responden karyawan Hotel Sylvia Kupang yang berjenis kelamin laki-laki 43 orang (65,1%) dan perempuan 15 orang (34,9%) dengan umur 21-25 tahun 5 orang (11,6%), 26-30 tahun 16 orang (37,2%), 31-35 tahun 11 orang (25,6%), 36-40 tahun 11 orang (25,6%) dengan pendidikan terakhir yang lebih dominan yaitu rata-rata berpendidikan SMA/SMK/STM yaitu 28 orang (65,1%) dan rata-rata masa kerja tertinggi ialah 1-5 tahun dan 11-15 tahun berjumlah 14 orang (32,6%).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel pelatihan (X) dan kepuasan kerja (Y) pada setiap pertanyaan kuesioner menunjukkan data yang valid karena r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,30

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel pelatihan (X) dan kepuasan kerja (Y) pada setiap pertanyaan kuesioner memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,6 maka butir pernyataan atau pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 2.
Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.886	3.577		2.484	.017		
	Pelatihan	.758	.104	.751	7.280	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : SPSS IBM 25. Data Primer diolah (2024)

Model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,886 + 0,758X$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji regresi linear sederhana diperoleh nilai konstan adalah 8,886 artinya apabila pelatihan nol (0), maka besarnya kepuasan kerja adalah 8,886 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,758 artinya apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pada Hotel Sylvia Kupang sebesar 0,758 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X)

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai t_{hitung} (7,280) > t_{tabel} (2,020) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < \alpha$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sylvia Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.553	3.09278

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber data: SPSS IBM 25. Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai *R Square* atau yang biasa disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,564. Hasil ini mengartikan bahwa setelah melakukan penelitian diketahui variabel Pelatihan (X) memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) pada Hotel Sylvia Kupang sebesar 56,4%, sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini dapat pula diartikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh relatif kuat terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sylvia Kupang, karena nilai *R Square* sebesar 0,564 lebih mendekati 1 (satu).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Hotel Sylvia Kupang. Hal ini berarti pelatihan yang baik serta memenuhi kriteria mampu meningkatkan secara nyata tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagai variabel penyebab, maka beberapa indikator pelatihan yang menentukan adalah berturut-turut peranan instruktur, peserta dan tujuan, materi serta metode. Hasil riset ini memperkuat pandangan teoritis yang dikemukakan oleh Ivancevich, dkk (Sutrisno,2017) yang menegaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan Simaremare dan Isyandi (2015) serta Pingkan dan Vonny (2016) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan ditentukan secara terpisah oleh pelatihan. Hasil uji hipotesis di atas juga diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel pelatihan dalam memengaruhi variabel kepuasan kerja yang relatif kuat atau ditentukan secara dominan oleh faktor pelatihan. Namun tidak bersifat mutlak, artinya masih terdapat faktor lain diluar pelatihan yang turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel Sylvia Kupang. Secara teoritis faktor-faktor lain yang diduga turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan antaralain

faktor pegawai yaitu pengalaman kerja, masa kerja serta faktor pekerjaan yaitu pangkat (golongan), kedudukan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Mangkunegara, 1993:71), pengalaman kerja, imbalan, hubungan antara rekan sekerja, serta kesempatan untuk memperoleh perubahan status (Wexley dan Yukl dalam Muhaimin, 2004:5). Namun, diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan adanya pengaruh dari faktor-faktor lain tersebut. Dari hasil penelitian di atas dapat digambarkan dan dijelaskan pula bahwa dengan adanya proses pelatihan melalui peranan instruktur yang berkualitas, isi kualitas materi dan metode pelatihan yang relevan dan memadai, target area yang jelas atas dasar kompetensi yang dituju serta penetapan hasil yang diharapkan dan seleksi peserta berdasarkan persyaratan kualifikasi yang diinginkan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hal lain yang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan ialah karyawan yang adaptif terhadap lingkungan tempat bekerja sehingga terjalin kerjasama yang kondusif.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan yang sudah dilakukan di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skor diketahui bahwa variabel pelatihan dan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori penilaian tinggi.
2. Hasil uji hipotesis (uji t) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sylvia Kupang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi Hotel Sylvia Kupang
Berdasarkan penelitian ini peneliti menyarankan bagi pihak Hotel Sylvia Kupang untuk meningkatkan kualitas pelatihan yang dimiliki agar dapat menjadi motivasi bagi para karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya dan mengembangkan model penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, seperti pengalaman kerja, masa kerja, pangkat (golongan), kedudukan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja serta kesempatan untuk memperoleh perubahan status.

DAFTAR PUSTAKA

Charles Dw Simaremare dan H.B. Isyandi, (2015). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau, Jurnal Teknik Manajemen Bisnis, Vol. VII No. 3 September 2015.

- Hasibuan, Malayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (1993). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya
- Muhaimin. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. *Jurnal Psikologi* Vol 1 No 1.
- Ratag, Pingkan Elisabeth Vonny.(2016). *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No.03 Tahun 2016.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P., (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba 4.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Sinambela, L. (2012). *Kepuasan kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PranadaMedia.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.