

DOI: <https://doi.org/10.38035/jgia.v2i4>

Received: 03 Oktober 2024, Revised: 11 Oktober 2024, Publish: 10 November 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sabang Provinsi Aceh)

Andi Siswanda¹, Widiya Avianti², S. Ridwan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: *The Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sabang City, Aceh Province is a regional apparatus organization according to the main task and function of which is in charge of personnel administration in the region with systems and procedures regulated in laws and regulations. and running smoothly, there are several obstacles/problems encountered in the field, these problems can arise both internally and externally at BKPSDM, namely: still lack of professionalism of employees in carrying out service duties, empowerment of apparatus who have attended training in each unit is not optimal, discipline employees which can be seen from the presence of morning and evening work calls due to employees who are late for work or who return home ahead of working hours, and the competency of employees has not been fulfilled according to the nomenclature. The objectives of this study include analyzing and evaluating: 1) Training at BKPSDM Sabang City; 2) Career development at BKPSDM Sabang City; 3) Employee performance at BKPSDM Sabang City; 4) The effect of training and career development simultaneously and partially on the performance of BKPSDM employees in Sabang City. In preparing this thesis, the authors used a descriptive research method with a quantitative approach. The population and samples taken in this study were 48 employees of BKPSDM Kota Sabang. From the results of the research conducted, it is known that over all the training that has been carried out has gone well, as for the shortcomings that occur, namely training participants who are not fully able to absorb the content of the training provided. Employees' perceptions regarding career development at BKPSDM Sabang City have been felt well by employees. The performance of employees at the BKPSDM of Sabang City in general can be said to be quite good, but in the implementation of work results there are still employees who complete not in accordance with the main duties and functions set. From the results of hypothesis testing it is known that training and career development have a partial effect on employee performance at BKPSDM Sabang City, Aceh Province. Meanwhile, training and career development have a simultaneous effect on employee performance as evidenced by the calculated F value greater than F table.*

Keywords: *Training, Career Development, Performance.*

Abstrak: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sabang Provinsi Aceh merupakan organisasi perangkat daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah membidangi administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Dalam teknis pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pelayanan BKPSDM tidak serta berjalan mulus, terdapat beberapa kendala/ permasalahan yang ditemui di lapangan, permasalahan tersebut dapat muncul baik internal maupun eksternal BKPSDM, yaitu: masih kurangnya profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan, pemberdayaan aparatur yang telah mengikuti diklat pada masing- masing unit belum optimal, disiplin pegawai yang dapat dilihat dari kehadiran apel dinas kerja pagi dan sore yang disebabkan pegawai yang terlambat masuk kerja atau yang pulang mendahului jam kerja, serta belum terpenuhinya Kompetensi pegawai sesuai nomenklatur. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain untuk menganalisis dan mengevaluasi: 1) Pelatihan pada BKPSDM Kota Sabang; 2) Pengembangan karir pada BKPSDM Kota Sabang; 3) Kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Sabang; 4) Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Sabang. Dalam penyusunan tesis ini, penulis menggunakan penelitian metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kota Sabang sebanyak 48 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa secara keseluruhan pelatihan yang telah dilaksanakan sudah berjalan baik, adapun kekurangan yang terjadi yaitu peserta pelatihan yang tidak sepenuhnya dapat menyerap isi pelatihan yang diberikan. Persepsi pegawai mengenai pengembangan karir pada BKPSDM Kota Sabang sudah dirasakan baik oleh pegawai. Kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Sabang secara umum dapat dikatakan cukup baik, akan tetapi pada pelaksanaan hasil kerja masih ada pegawai yang menyelesaikan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Sabang Provinsi Aceh. Sedangkan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dari nilai F hitung lebih besar dari F table.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil menurut UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembinaan kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Banyak upaya dilakukan dalam membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai Negeri Sipil banyak menjadi sorotan di lapangan, kinerja Pegawai Negeri Sipil perlu segera dibenahi dalam melaksanakan tugas sehari-harinya kurang optimal dan belum memenuhi harapan pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pengembangan karir dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Pelatihan (training) adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja kita dalam melakukan pekerjaan, baik pekerjaan secara fisik maupun pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam perkembangan masing-masing individu. Pengertian pelatihan menurut Gomes (2003) adalah usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang

ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson, 2008).

Mondy dan Noe dalam Mangkunegara (2014) menjelaskan tentang pengembangan karyawan dalam suatu organisasi sebagai berikut: “Development involves learning to both personal and organizational growth but is not restricted to a specific present or future job. It prepare employees to keep pace with the organization as it changes and grows”. Menurut Simamora (2016) pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan dan pengembangan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan para karyawan untuk mengangani beraneka tugas (Mathis dan Jackson, 2008).

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang bekerja didalamnya. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh pegawai tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Rivai (2017) menjelaskan kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja sebagai unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya. Unjuk kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2008). Simamora (2016), menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan. Kinerja menurut Wibowo (2017) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dijabarkan di atas, maka kinerja merupakan segala sesuatu yang telah dikerjakan oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya dalam perusahaan atau organisasi. kinerja juga merupakan wujud pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dalam pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan karir yang diikuti oleh pegawai diharapkan membantu dalam peningkatan kinerja dan peningkatan pelayanan, karena selama pelatihan telah dibekali dengan materi yang berkaitan dengan keterampilan dan cara memberikan layanan berkualitas dan memberi nilai tambah bagi mutu layanan kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sabang Provinsi Aceh merupakan organisasi perangkat daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah membidangi administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang- undangan yang meliputi: perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (punishment), penghargaan (reward), dan pension. Dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumber daya aparatur yang proporsional dan professional.

Dalam teknis pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pelayanan BKPSDM tidak serta berjalan mulus, terdapat beberapa kendala/ permasalahan yang ditemui di lapangan, permasalahan tersebut dapat muncul baik internal maupun eksternal BKPSDM, yaitu: masih kurangnya profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan, pemberdayaan aparatur yang telah mengikuti diklat pada masing- masing unit belum optimal, disiplin pegawai yang dapat dilihat dari kehadiran apel dinas kerja pagi dan sore yang disebabkan pegawai yang terlambat masuk kerja atau yang pulang mendahului jam kerja, serta belum terpenuhinya Kompetensi pegawai sesuai nomenklatur. (Rencana Strategis BKPSDM Nomor 11 Tahun 2022).

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan karir pegawai, sehingga pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sabang Provinsi Aceh)”

METODE

Dalam Penyusunan Skripsi Ini, Penulis Menggunakan Penelitian Metode Deskriptif Dan Verifikatif. Penelitian Ini Merupakan Penelitian Dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Yang Berbentuk Asosiatif Dalam Penelitian Ini Menunjukkan Hubungan Atau Pengaruh Antara Dua Variabel Atau Lebih Yaitu Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dan Pengaruh Pelatihan (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Populasi Dari Penelitian Ini Adalah Seluruh Pegawai Pada BKPSDM Kota Sabang Provinsi Aceh Yang Berjumlah 48 Orang. Sampel Menurut Sugiyono (2014:116) Adalah: “Sampel Adalah Bagian Dari Jumlah Karakteristik Yang Dimiliki Oleh Populasi tersebut”.

Menurut Arikunto (2012:104) Jika Jumlah Populasinya Kurang Dari 100 Orang, Maka Jumlah Sampelnya Diambil Secara Keseluruhan, Tetapi Jika Populasinya Lebih Besar Dari 100 Orang, Maka Bisa Diambil 10-15% Atau 20-25% Dari Jumlah Populasinya. Berdasarkan Penelitian Ini Karena Jumlah Populasinya Tidak Lebih Besar Dari 100 Orang Responden, Maka Penulis Mengambil 100% Jumlah Populasi Yang Ada Pada BKPSDM Kota Sabang Provinsi Aceh Yaitu Sebanyak 48 Orang

Metode Analisis Yang Digunakan Adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Tujuan Analisis Jalur Ini Adalah Menentukan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Diantara Sejumlah Variabel Dan Analisis Jalur Juga Digunakan Dalam Menguji Besarnya Sumbangan (Kontribusi) Yang Ditunjukkan Oleh Koefisien Jalur Pada Setiap Diagram Jalur Dari Hubungan

Kausal Antara Variabel X1, X2, Terhadap Y. Analisis Korelasi Dan Regresi Yang Merupakan Dasar Dari Perhitungan Koefisien Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan dan pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), baimk secara parsial dan simultan disajikan dalam tabel berikut:

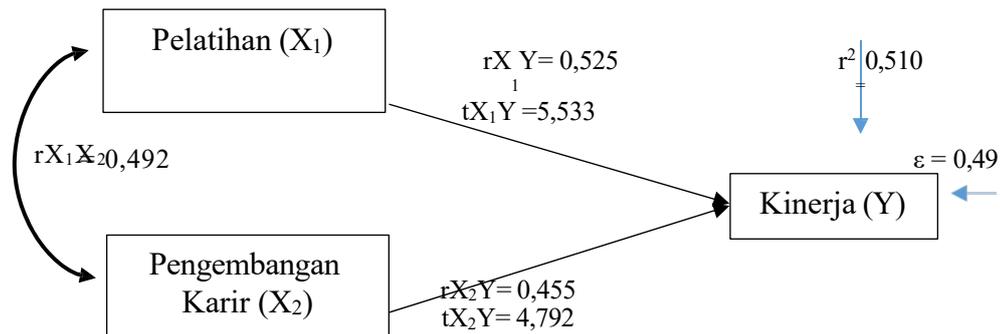
Uji Parsial

Tabel 1. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BKPSDM Kota Sabang

No	Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total
1	X1 → Y	$(0,525)^2 = 0,275625 = 27,5625\%$	$0,525 \times 0,492 \times 0,455 = 0,1175265 = 1,3812\%$	28,9437%
2	X2 → Y	$(0,455)^2 = 0,207025 = 20,7025\%$	$0,455 \times 0,525 \times 0,492 = 0,1175265 = 1,3812\%$	22,0837%
			TOTAL	51,03%

Sumber: hasil pengolahan data

Dari hasil analisis jalur tersebut maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.

Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Sabang

Uji Simultan

Pengujian hipotesis simultan dalam penelitian ini menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan software SPSS 24 for windows, berikut ini adalah hasil yang didapat berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan:

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	709.218	2	354.609	191.655	.000 ^a
Residual	83.261	45	1.850		
Total	792.479	47			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai F tabel dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 45 pada α (0.05) sebesar 5,12. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 191,655 dimana hasil tersebut lebih besar dari F tabel ($191,655 > 5,12$) maka H_0 ditolak.

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Sabang Provinsi Aceh. Besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara simultan yaitu sebesar 51% sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian misalnyamotivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja dan lain-lain.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pelatihan serta pengembangan karir. Penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa yang pernah dilakukan oleh Karina Oktaviana, dkk (2019), dimana penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu diketahui pula bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai selain pelatihan dan pengembangan karir dapat dipengaruhi pula oleh Kompetensi pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sabang Provinsi Aceh), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peningkatan keterampilan (*skill*) pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Sabang diperoleh melalui pendidikan dan latihan (diklat) pegawai, baik diklat struktural, diklat teknis dan diklat fungsional. Diklat tersebut mempunyai andil besar dalam meningkatkan kemampuan teknis ASN Kota Sabang termasuk pada BKPSDM Kota Sabang. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa secara keseluruhan pelatihan yang telah dilaksanakan sudah berjalan baik, adapun kekurangan yang terjadi yaitu peserta pelatihan yang tidak sepenuhnya dapat menyerap isi pelatihan yang diberikan.
2. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh gaji, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan serta kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Dari hasil penelitian diketahui persepsi pegawai mengenai pengembangan karir pada BKPSDM Kota Sabang sudah dirasakan baik oleh pegawai. Menurut persepsi pegawai pengembangan karir tidak sepenuhnya didukung oleh pelatihan yang mereka ikuti.
3. Kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Sabang secara umum dapat dikatakan cukup baik, akan tetapi pada pelaksanaan hasil kerja masih ada pegawai yang menyelesaikan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan.
4. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Sabang Provinsi Aceh. Sedangkan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

REFERENSI

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Chusway, Barry. 2000. *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Fahmi, Irham, 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gary, Dessler. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Molan, B. Jakarta: Prenhallindo.
- Gomes, Faustino, Cordoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Husein Umar. 2018. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rajawali Pers
- Kaswan. 2013. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press, Narimawati,
- Umi. 2017. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2017. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Syafiie, Kencana Inu. 2017. *Manajemen Pemerintahan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta
- Thamrin. 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Veithzal, Rivai & Jauvani, Ella. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers