
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STUDI KASUS KEDAI ROTI GEMPOL DAN KOPI ANJIS BANDUNG

Ingga Sanka Sadewi.¹⁾

¹Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
inggasanka@yahoo.com

Alini Gilang, S.H., MM.²⁾

² Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
alinigilang55@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM salah satu cara yang dilakukan oleh Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung adalah dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan tugas tertentu, hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan dan keterampilan dalam melayani konsumen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung. Menggunakan metode kuantitatif dan metode perhitungan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan memiliki presentase sebesar

87,1% yang berada dalam kategori “sangat baik”. Dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai

sebesar 81,9% dimana presentase tersebut berada pada kategori “baik”. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung sebesar 47,5%.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja

Abstract

Human Resources became one of the great assets of a company in order to achieve organizational goals. In a effort to improve the first quality of human resources by Cafe Roti Gempol and Kopi Anjis

Bandung is to conduct a training program. . The training focused on work execution and implementation of spesific tasks, the desired outcome of the training is acquisition and service to consumers.

This study aims to determine The Impact of Training on Employee Performance in Cafe Roti

Gempol and Kopi Anjis Bandung. Using quantitative method with linear simple regression analysis. Based on the result of this research, it was concluded of this study is a response to variable training has a percentage of 87,1% which is in the “very good” category. And variable performance gain in value by 81,9% where the percentages are in “good” category. Training positively affects and significant impact on employee performance in Cafe Roti Gempol and Kopi Anjis Bandung of 47,5%.

Keyword: Human Resources Management, Training, Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia saat ini sedang berkembang sangat pesat. Terlebih bisnis pada industri makanan dan minuman. Sektor yang berkembang pada bisnis makanan dan minuman dalam beberapa tahun terakhir adalah kedai kopi. Irvan Helmi selaku ketua Asosiasi Kopi Spesial Indonesia (AKSI) menyatakan bahwa pertumbuhan jumlah kedai kopi di Indonesia diperkirakan hingga 100%.

Di Indonesia budaya minum kopi sendiri telah menjadi tren dikalangan anak muda. Menurut AEKI-AICE (Asosiasi Ekportir dan Industri Kopi Indonesia), tingkat konsumsi kopi di Indonesia meningkat dan semakin bertambahnya kedai kopi di kota-kota besar. Data statistik dibawah ini menunjukkan konsumsi kopi di Indonesia dalam kurun waktu 10 tahun terakhir.



Gambar 1
Konsumsi Kopi di Indonesia

Sumber: <http://www.aeki-aice.org>^[1]

Sebagai salah satu kota wisata kuliner di Indonesia yaitu Bandung, kini bisnis kedai kopi mulai banyak sehingga menimbulkan banyaknya persaingan. Oleh karena itu masing-masing kedai harus mampu menciptakan inovasi yang berbeda, meningkatkan mutu produk serta pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas supaya tercipta sumber daya yang profesional agar dapat bersaing dengan baik. Dalam praktiknya mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah karena setiap karyawan memiliki latar belakang yang beragam, seperti latar belakang usia, agama, dan pendidikan. Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang kuliner yang sama dengan kedai kopi pada umumnya. Memiliki dua cabang, dengan jumlah total karyawan sebanyak 38 orang. Pemilik Roti Gempol dan Roti Anjis merekrut calon karyawan dengan tidak

memandang status pendidikan yang khusus karena mereka fokus memberdayakan masyarakat sekitar. Sedangkan menurut Kasmir (2016:159)^[2] bahwa seseorang yang telah memiliki pendidikan tertentu, akan mampu meningkatkan prestasinya sehingga kariernya akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Hal itu sangat berpengaruh terhadap kemampuan masing-masing karyawan dalam melayani konsumen, sehingga diperlukanya sebuah kegiatan pelatihan bagi karyawan Kopi Anjis. Dampak yang akan terjadi apabila suatu perusahaan tidak memberikan suatu pelatihan pada karyawan akan terlihat pada gejala-gejala sebagai berikut (Sedarmayanti, 2016:192)^[3]:

- Sering membuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- Tidak pernah berhasil memenuhi standar kerja seperti yang diharapkan.
- Mempunyai pola pikir yang sempit.
- Tidak mampu menggunakan peralatan yang lebih canggih dalam bekerja.
- Produktivitas kerja tidak pernah meningkat.
- Perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.
- Perusahaan selalu tertinggal dalam memberikan pelayanan yang baik.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014:87)^[4], pelatihan (*training*) itu sendiri merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Secara rinci tujuan-tujuan dari pelatihan dan pengembangan menurut Simamora adalah sebagai berikut:

- Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- Membantu memecahkan masalah operasional.

- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan teori tersebut, maka untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan didalam suatu perusahaan adalah dengan memberikan suatu program pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan tersebut. Seperti yang dilakukan oleh Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis adalah dengan melakukan program pelatihan kepada seluruh karyawan guna untuk memperbaiki kinerja serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Tabel 1
Program Pelatihan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis

No	Nama	Karyawan
1	<i>Service Excellence</i>	Juru masak, Barista, Pelayan, <i>Office Boy</i> , Keamanan
2	<i>Service Pergudangan</i>	Juru masak, Barista, <i>Office Boy</i>
3	Perilaku & Akhlak	Juru masak, Barista, Pelayan, <i>Office Boy</i> , Keamanan

Sumber: Data Kedai Kopi Anjis

Berdasarkan data pelatihan pada tabel 1 tersebut diketahui bahwa setiap karyawan memiliki program pelatihannya masing-masing. Untuk melengkapi hasil informasi, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur kepada salah satu manajer Kedai Kopi Anjis. Berdasarkan hasil wawancara bahwa pelatihan tersebut dilaksanakan rutin setiap enam bulan sekali dan seluruh karyawan wajib mengikuti Pelatihan tersebut. Pelatihan tersebut dilakukan oleh pihak Manajer Kedai Kopi Anjis secara langsung.

Dengan adanya kegiatan pelatihan perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan.

Sehingga perusahaan bisa mengevaluasi tindakan apa yang seharusnya lebih ditingkatkan dalam pelatihan berikutnya. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan

yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, dalam Fahmi

2016:176)^[5]. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Manager Roti Gempol dan Kopi Anjis mengatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kenaikan pendapatan adalah dilaksanakannya kegiatan pelatihan, karena karyawan dilatih agar mampu melayani konsumen dengan baik. Sehingga Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis akan tetap melakukan pelatihan secara rutin.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara pemberian pelatihan dengan kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung”**.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:13), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pelatihan

Menurut Suwatno & Priansa (2014:118)^[6], pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge, Skill, Attitude* dan *Behavior* yang terus 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.

Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan dari pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014:89) adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Manfaat Pelatihan

Manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan menurut Kasmir (2016:133) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan karier
- b. Kompesasi
- c. Alat Negosiasi
- d. Memiliki kepuasan tersendiri
- e. *Refreshing*

Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Hartatik (2014:106) adalah sebagai berikut:

- a. On The Job
- b. Vestibule
- c. Demonstration and Example d.
- d. Simulation
- e. Apprenticeship
- f. Classroom Methods
- g. Lecture (Ceramah atau Kuliah)
- h. Conference (Rapat)
- i. Programmed Instruction

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:62)^[7] mengemukakan bahwa indikator-indikator dari pelatihan terdiri dari:

- a. Jenis pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- b. Tujuan pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- c. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- d. Metode Yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
- e. Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- f. Kualifikasi Pelatih
Pelatih/instruktur yang memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
- g. Waktu (Banyaknya Sesi)
Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi perbukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Semakin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Kinerja

Kinerja atau prestasi kinerja menurut Priansa (2014:196) merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2016:204), penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya

Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indicator mengenai kriteria kinerja, yakni:

- a. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (jumlah)
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

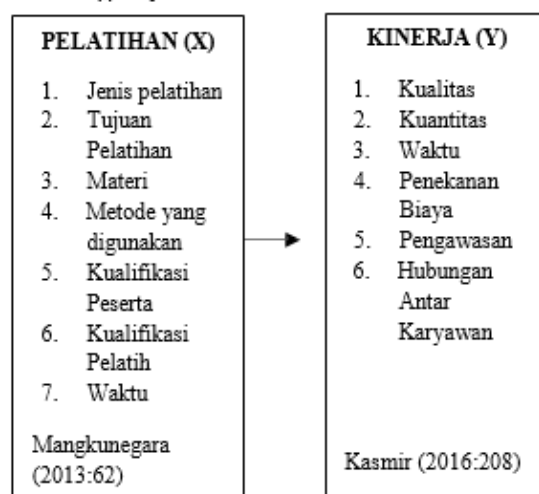
Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

- d. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik pmenjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.
- f. Hubungan antar karyawan
Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, serta memiliki niat baik.

Kerangka pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang ada dalam penelitian ini akan diuraikan dalam Gambar berikut

Kerangka pemikiran



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif kausalitas karena peneliti bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dan menganalisis hubungan antara dua variabel. Menurut Indrawati (2015:115)^[8] penelitian deskriptif dilakukan saat peneliti sudah mengetahui faktor atau variabel untuk mengukur sebuah objek atau bidang tetapi belum mengetahui hubungan antara faktor atau variabel tersebut.

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016:35)^[9] diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Pelatihan (X) adalah 87,1% yang termasuk dalam kategori “sangat baik”. Dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah 81,9% yang berada pada kategori “baik”.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Pelatihan (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja yang dilakukan pada 38 Karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung.

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,142	,586		1,949	,059
Pelatihan	,687	,120	,689	5,706	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 for Windows

Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 22 pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,142 + 0,687X$$

Nilai konstanta sebesar 1,142 menyatakan bahwa jika variabel X bernilai 0 (nol), maka nilai Y sebesar 1,142. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,687 memiliki arti bahwa setiap variabel X meningkat satu, maka Y akan meningkat 0,687.

Uji hipotesis

Uji Signifikansi (Uji t)

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $\alpha = 0,05$. Menentukan tingkat signifikan dengan derajat kebebasan $df=(n-2)$ maka $38-2=36$. Dimana nilai t tabel adalah sebesar 1,688.

Untuk membuktikan apakah Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik seperti berikut:

H0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis.

H1 : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis.

Tabel 3
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,142	,586		1,949	,059
Pelatihan	,687	,120	,689	5,706	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel 4 di atas bahwa nilai thitung adalah sebesar 5,706. Sedangkan ttabel pada tingkat signifikan 0,05 dan $n = 38$ adalah 1,686. Karena thitung (5,706) > ttabel (1,688) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis. Dari tabel di atas juga menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dari tingkat signifikan 0,05, yang artinya bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu Pelatihan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 for Windows yang dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,460	,40415

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 for Windows

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,475 atau sebesar 47,5%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Variabel Kinerja sebesar 47,5% dan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan di Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis secara keseluruhan masuk dalam kategori **Sangat Baik**. Hal ini menunjukkan bahwa Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung berhasil menerapkan pemberian pelatihan kepada karyawannya.
2. Kinerja karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis secara keseluruhan masuk dalam kategori **Baik**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung memiliki kinerja yang baik dan telah sesuai dengan standar Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kedai Roti Gempol dan Kopi Anjis Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

6. REFERENSI

- [1] www.aeki-aice.org
- [2] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [3] Serdamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- [4] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [5] Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Suwanto & Priansa J. D. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- [7] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [8] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [9] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.