

## **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI TBK. KECAMATAN PARMAKSIAN KABUPATEN TOBA**

**Dotor Epen Febe<sup>1</sup>, Rosalinda Septiani Sitompul<sup>2</sup>, Talenta Marbun<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: efensilalahi@gmail.com,

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: rosalingdassitompul@gmail.com

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
email: talentaemma@yahoo.co.id

**Abstract** –This research aims to find out and analyze the influence of training on employee performance at PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Parmaksian District, Toba Regency. The population in this study were employees who worked in the factory division (factory), and the sample was 88 respondents using a sampling technique using the Slovin formula. The research data design used is quantitative research. And collecting data in the form of observations and distributing questionnaires. Meanwhile, data analysis processing for validity and reliability testing uses Alpha Cronbach using the SPSS version 22 computer program. The results of the research and discussion carried out show that the correlation coefficient value is 0.879. It can be concluded that there is a significant relationship between Training (X) and Employee Performance (Y) of PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Parmaksian District, Toba Regency. Based on Table 3.3. Guidelines for Providing Interpretation of Correlation Coefficients, the coefficient found was 0.879, which is in the very strong category. So there is a very strong relationship between Training (X) and Employee Performance (Y) at PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Parmaksian District. This shows that the influence of training on employee performance at PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Parmaksian District, Toba Regency was 77.3% and the remaining 22.7% was influenced by other factors not discussed in this research. The Regression Equation is  $Y = 4.602 + 0.705(X)$ . It can be concluded that the b value of 0.705 means that every change in variable X, namely Training, will be balanced by a change in variable Y, namely Employee Performance. Because the b value is positive (0.705), every additional training will be balanced by additional PT employee performance. Toba Pulp Lestari Tbk. Parmaksian District, Toba Regency. The regression equation above can be explained that, if Training or (X) = 0 then the Employee Performance value or (Y) is 4.602, if the Training variable is increased by 1 unit, it will increase Employee Performance by 0.705. The tcount value is 17,113. Then this value is compared with ttable with an error level of 5%  $df = n-2 = 86$ . The ttable value is 1.987. In accordance with the conditions for testing the hypothesis that  $tcount (17.113) > ttable (1.987)$  it can be concluded that Training (X) has a significant and significant influence on Employee Performance (Y) at PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Parmaksian District, Toba Regency, the hypothesis is accepted.

**Keywords:** Training, Employee Performance

### **1. PENDAHULUAN**

Seiring dengan persaingan yang semakin ketat akibat perubahan teknologi yang begitu cepat dan perubahan lingkungan yang cepat dalam segala aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak hanya

mengejar produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya berkontribusi pada hasil akhir berdasarkan tingkat kualitas dan standar yang telah ditetapkan, oleh karena itu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang selaras sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Dessler (2020), “Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, yang dimana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya di dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi perusahaan”. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dilihat secara sempit maupun luas. Sampai batas tertentu, pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus dan dapat diidentifikasi yang mereka terapkan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pelatihan adalah bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kepositifan sumber daya manusia yang merupakan aset penting dalam organisasi. Diharapkan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dihasilkan dari pelaksanaan program pelatihan akan meningkatkan kinerja organisasi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.

Dari uraian diatas, penulis mencoba untuk menyelesaikan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba”**.

## 2. URAIAN TEORITIS

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan, serta berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang akan dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda untuk setiap individu. Mengembangkan potensi sumber daya manusia yang beragam tersebut memerlukan sistem manajemen yang unik yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016) “sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan

masyarakat”. Sedangkan Menurut Ansory (2018:59), bahwa “sumber daya manusia merupakan individu yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan serta berperan sebagai aset potensial yang membutuhkan pelatihan dikembangkan kemampuannya”. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

### Pelatihan

Pelatihan adalah upaya untuk mengurangi atau menutup kesenjangan antara kemampuan karyawan dan apa yang diinginkan organisasi. Upaya ini dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan sikap. Karyawan merupakan aset organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimiliki, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga bekerja lebih efisien, kinerjanya menjadi lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2012:44) mengatakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan proses yang terorganisasi dan sistematis dimana karyawan *non managerial* memperoleh pengetahuan dan teknik keterampilan untuk tujuan yang terbatas. Sedangkan menurut Kaswan (2011:2) mendefinisikan “Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mencakup perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain :

- a. “Dukungan Manajemen Puncak  
 Program pelatihan harus mendapat dukungan dari manajemen puncak dalam suatu organisasi. Dukungan ini harus spesifik dan harus dikomunikasikan ke seluruh bagian organisasi. Selain itu, dukungan tersebut harus diwujudkan dalam bentuk penyediaan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Komitmen Profesional dan Spesialis SDM  
 Hal ini membutuhkan komitmen dan keterlibatan yang kuat dari keseluruhan manajer dalam manajemen SDM, dan terutama manajer spesialis



- melatih dan mengembangkan sumber daya manusia.
- c. **Perkembangan Teknologi**  
Kemajuan teknologi tidak hanya mempengaruhi identifikasi kebutuhan pelatihan, tetapi juga pilihan metode pelatihan dan pengembangan.
  - d. **Kompleksitas Organisasi**  
Karena kompleksitas organisasi, seorang karyawan yang sukses harus terus meningkatkan atau memperbaharui keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan, tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
  - e. **Gaya Belajar**  
Keberhasilan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak mengacu pada perubahan perilaku sementara. Seseorang dikatakan telah belajar jika pada dirinya terjadi suatu perubahan tingkah laku bersifat permanen atau tetap.
  - f. **Kinerja Fungsi-fungsi Manajemen SDM Lainnya**  
Menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen pemberhentian, dan manajemen personalia, dan sistem informasi personalia”.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan mencapai hasil dalam hal melakukan tugas yang diberikan. Manajemen kinerja adalah totalitas kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan harus menunjukkan kinerja terbaik yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Menurut Wibowo (2010:7) mendefinisikan “Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai melalui pekerjaan”. Sedangkan menurut Torang (2014:74) menyatakan “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil pekerjaan individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau

yang diterapkan dalam organisasi”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja baik kualitatif maupun kuantitatif yang telah dilakukan oleh seseorang dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba pada divisi *mill* (pabrik) yang berjumlah 700 orang. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan rumus Slovin (Kuncoro 2013) dengan tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$= 87,5$$

maka, sampel dalam penelitian ini digenapkan menjadi 88 orang.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri langsung oleh peneliti dari sumber penelitian. Data primer ini dimaksudkan untuk mengumpulkan pendapat responden tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dikumpulkan langsung oleh responden dari penyebaran kuesioner, dan observasi pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang berisi informasi dan teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Peneliti memperoleh data sekunder dari buku, jurnal, hasil lapangan, dan internet.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisa Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X (Pelatihan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba, dengan menggunakan Program SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.32. Koefisien Korelasi**

Correlations			
		Pelatihan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita bandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk pengambilan keputusan dimana  $r_{hitung}$  diperoleh sebesar 0,879. Kriteria pengambilan keputusan diambil dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan data diatas maka  $r_{hitung}$  (0,879) >  $r_{tabel}$  (0,176) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba. Berdasarkan Tabel 3.3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien ditemukan sebesar 0,879 termasuk kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba. Digunakan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows versi 22 sebagai berikut :

**Tabel 4.33. R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.773	.770	1.775

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Dari data diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,773 atau sebesar 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba adalah sebesar 77,3% dan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

##### Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan ramalan atau dugaannya. Analisis regresi memiliki fungsi untuk mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun secara simultan. Maka perlu dihitung analisa regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$= 4,602 + 0,705(X)$$

Dari hasil regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 4.602 + 0.705(X)$  dapat disimpulkan bahwa nilai b sebesar 0,705 memberi arti bahwa setiap perubahan variabel X yaitu Pelatihan akan diimbangi dengan perubahan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Karena nilai b positif (0,705), maka setiap penambahan Pelatihan akan diimbangi dengan penambahan Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa, jika Pelatihan atau (X) = 0 maka nilai Kinerja Karyawan atau (Y) sebesar 4,602, jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,705.

**Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.602	1.877		2.452	.016
	Pelatihan (X)	.705	.041	.879	17.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji – t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen” Ghozali (2016:97). Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana signifikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows versi 22. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan df = (n-2) tabel kelemahan kesalahan 5 %. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05 (n-2=86),  $t_{tabel}$  = 1.987) ditentukan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = Hipotesis diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  = Hipotesis ditolak

Untuk menghitung signifikansi pengaruh variabel digunakan dengan bantuan program SPSS versi 22 sebagai berikut :

**Tabel 4.35. Hasil Uji – t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.602	1.877		2.452	.016
	Pelatihan (X)	.705	.041	.879	17.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai uji t adalah sebesar 17.113. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% df = n-2 = 86. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.987. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung}$  (17.113) >  $t_{tabel}$  (1,987) dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 88 orang diperoleh nilai koefisien korelasinya 0,879 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan (X) Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba. Berdasarkan Tabel 3.3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,879 termasuk kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba, berdasarkan data yang didapat, maka  $r_{hitung}$  (0,879) >  $r_{tabel}$  (0,176) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba.
- b. R Square sebesar 0.773 atau sebesar 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba adalah sebesar 77,3% dan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
- c. Berdasarkan tabel regresi linier sederhana diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$= 4,602 + 0,705(X)$$

Dari hasil regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 4,602 + 0,705(X)$  dapat disimpulkan bahwa nilai b sebesar 0,705 memberi arti bahwa setiap perubahan variabel X yaitu Pelatihan akan diimbangi dengan perubahan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Karena nilai b positif (0,705), maka setiap penambahan Pelatihan akan diimbangi dengan penambahan Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabupaten Toba. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa, jika Pelatihan atau (X) = 0 maka nilai Kinerja Karyawan atau (Y) sebesar 4,602, jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan



sebesar 0,705.

- d. Berdasarkan tabel uji t diperoleh signifikansi korelasi variabel adalah sebesar 17.113. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5%  $df = n-2 = 86$ . Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung} (17.113) > t_{tabel} (1,987)$  dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Kecamatan Parmaksian Kabaputen Toba.

## REFERENSI

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [2] Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- [3] Dessler, G. 2020. *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- [4] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis multivariete Dengan Program IBM SPSS23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- [5] Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [6] Kaswan, 2011 Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta
- [7] Kuncoro, Mudrajad. 2013. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Jakarta : Erlangga
- [8] Marwansyah, 2014. Analisis Kinerja Pegawai. Jakarta: Bintang Aksara Group
- [9] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- [10] Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta
- [11] Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.