

## Factors Affecting Employee Work Productivity in Khairunnas Foundation Bengkulu City

### Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu

Ita Lestari<sup>1)</sup>; Sri Handayani<sup>2)</sup>; Nurzam<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> italestaribkl@gmail.com; <sup>2)</sup> iichandayani27@unived.ac.id; <sup>2)</sup> trisanurzam@gmail.com

#### ARTICLE HISTORY

Received [12 May 2021]

Revised [25 May 2021]

Accepted [29 June 2021]

#### KEYWORDS

Khairunnas Bengkulu  
Foundation, Work  
productivity

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](#)  
license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Subjek penelitian ini adalah yayasan Khairunnas Kota Bengkulu, sedangkan objek dalam penelitian adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dari pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (t), uji simultan (F) dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows 22. Jumlah sampel sebanyak 33 responden. Hasil dari penelitian ini adalah : a). Dari ketiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu. Hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja, semakin banyak pelatihan maka semakin baik para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,051 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $t$  hitung = 2,038)  $>$  ( $t$  tabel = 1,697). b). Terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi  $0,043 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $f$  hitung = 3,079)  $>$  ( $f$  tabel = 2,92).

#### ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect employee's productivity at Khairunnas Foundation in Bengkulu City. The type of research used was survey research. The subject of this research is Khairunnas Foundation of Bengkulu City, while the objects in the study are the factors that affect employee's productivity. The data collection method used was a questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis method using validity test analysis, reliability test, partial test (t), simultaneous test (F) and analysis of the coefficient of determination using the help of the SPSS program for windows22. The number of samples were 33 respondents. The results of this study are: a). from three factors that affect employee's productivity, there is a significant correlation between training and employee's productivity at Khairunnas Foundation in Bengkulu City. A significant correlation between training and employee's productivity, the more training, the better the employees are in carrying out their work. It can be seen that the significance value is  $0.051 > 0.05$  and  $t$  count  $>$   $t$  table ( $t$  count = 2.038)  $>$  ( $t$  table = 1.697). b). There is a significant relationship between education, training and motivation on employee's productivity at Khairunnas Foundation in Bengkulu City. This can be seen at the significance level of  $0.043 < 0.05$  and  $f$  count  $>$   $f$  table ( $f$  count = 3.079)  $>$  ( $f$  table = 2.92).

#### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif (Sikula, 2011:1).

Dengan usaha pencapaian tersebut maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai efisiensi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya menurut Siagian Sondang P (2012:286) adalah, faktor pendidikan, faktor pelatihan, dan faktor motivasi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Yayasan Khairunnas bahwa ada sedikit kendala dalam memberikan sistem pembelajaran pada siswa-siswi dimasa pandemi Covid-19 yang dihadapi saat ini, sehingga para guru dan karyawan membutuhkan metode yang tepat dalam sistem pembelajaran saat ini. Indikasi yang berkaitan dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut mempunyai pengaruh dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi penentu suksesnya yayasan dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh yayasan.

## LANDASAN TEORI

### Produktivitas Kerja

Menurut Komaruddin (2013:121), Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Diantaranya menurut Siagian Sondang P (2012:286) adalah :

- Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (2013:37), Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.
- Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2012:219) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.
- Menurut Hasibuan (2016:141), Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Metode Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2013:277) analisis linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (naik-turunkannya). Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

- Y = Minat Berwirausaha  
 a = Konstanta  
 X<sub>1</sub> = Motivasi  
 X<sub>2</sub> = Mental Kewirausahaan  
 b = Koefisien regresi  
 e = Tingkat Eror

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

**Tabel 1. Uji validitas variabel Pendidikan (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan	Koefisien Validitas 0,3440	KET
Melalui pendidikan formal anda mendapatkan keterampilan yang bisa anda gunakan dalam bekerja	0,819	VALID

Pendidikan formal membuat anda bisa melakukan pekerjaan dengan baik.	0,731	VALID
Pekerjaan yang anda tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan anda.	0,787	VALID
Semakin tinggi pendidikan formal yang anda dapatkan akan semakin membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,804	VALID
Pendidikan yang baik membuat kualitas kerja yang baik.	0,400	VALID
Pendidikan memberikan manfaat dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang diberikan oleh atasan.	0,721	VALID
Pendidikan membuat anda lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang anda laksanakan dengan mudah.	0,571	VALID
Dengan pendidikan yang anda peroleh selama ini, anda merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.	0,804	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel pendidikan (X1) adalah VALID, hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar daripada 0,3440.

**Tabel 2. Uji validitas variabel Pelatihan (X2)**

Pertanyaan	Koefisien Validitas 0,3440	KET
Anda pernah mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja	0,588	VALID
Kursus atau pelatihan yang pernah anda ikuti membantu pekerjaan anda sekarang	0,719	VALID
Metode pelatihan selalu membahas tentang disiplin kerja	0,664	VALID
Sikap dan keterampilan instruktur dapat mempengaruhi disiplin para pegawai	0,578	VALID
Keterampilan para pegawai akan lebih baik jika sering mengikuti pelatihan	0,513	VALID
Semua pegawai harus menjaga fasilitas yang ada pada saat pelatihan	0,589	VALID
Ilmu yang didapat saat pelatihan harus dijalankan pada saat bekerja	0,561	VALID
Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam pekerjaan untuk mengejar target	0,662	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel pelatihan (X2) adalah VALID, hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar daripada 0,3440.

**Tabel 3. Uji validitas variabel Motivasi (X3)**

Pertanyaan	Koefisien Validitas 0,3440	KET
Pegawai mendapat jaminan kesehatan Bpjs jika terjadi kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan yang megandung resiko tinggi	0,613	VALID
Kebutuhan dasar fisik pegawai untuk hidup terpenuhi seperti, makan, minum cukup baik	0,660	VALID
Kebutuhan perumahan untuk tempat berlindung terpenuhi cukup baik	0,449	VALID

Mendapatkan gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	0,500	VALID
Semua alat-alat yayasan yang digunakan oleh pegawai tidak membahayakan pegawai	0,620	VALID
Pegawai merasa bahwa hubungan pegawai dengan rekan kerja dalam keadaan yang baik.	0,714	VALID
Yayasan memberikan kebebasan pegawai memberikan ide-ide demi kemajuan yayasan	0,682	VALID
Pegawai mendapat perhatian yang sama dalam acara non formal (sosial)	0,786	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi (X3) adalah VALID, hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar daripada 0,3440.

**Tabel 4. Uji validitas variabel Produktivitas (Y)**

Pertanyaan	Koefisien Validitas 0,3440	KET
Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan oleh yayasan	0,797	VALID
Anda selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja	0,746	VALID
Anda tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab anda	0,863	VALID
Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,787	VALID
Anda menerima saran dan kritik yang membangun untuk pribadi	0,836	VALID
Anda akan berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan	0,632	VALID
anda menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	0,846	VALID
Anda selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah anda lakukan sebelumnya	0,686	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel produktivitas (Y) adalah VALID, hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar daripada 0,3440.

#### Uji Reliabilitas Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Item	Banyaknya Pertanyaan (item)	Cronbach's Alpha > 0,06	Keterangan
Pendidikan (X1)	8	0,853	Handal/Reliabel
Pelatihan (X2)	8	0,729	Handal/Reliabel
Motivasi (X3)	8	0,782	Handal/Reliabel
Produktivitas (Y)	8	0,904	Handal/Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan adalah Handal/Reliabel, hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing item lebih besar daripada 0,06.

## Uji Parsial (t) Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

**Tabel 6. Uji Parsial (t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,175	7,994		2,023	,052
	PENDIDIKAN_X1	,205	,160	,256	1,281	,210
	PELATIHAN_X2	,507	,249	,400	2,038	,051
	MOTIVASI_X3	-,094	,294	-,073	-,320	,751

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_Y  
Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel pendidikan dalam uji parsial (t) dengan signifikansi sebesar  $0,210 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $t$  hitung = 1,281)  $< (t$  tabel = 1,697), artinya variabel pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel produktifitas.
2. Variabel pelatihan dalam uji parsial (t) dengan signifikansi sebesar  $0,051 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $t$  hitung = 2,038)  $> (t$  tabel = 1,697), artinya variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas.
3. Variabel motivasi dalam uji parsial (t) dengan signifikansi sebesar  $0,751 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $t$  hitung = -0,320)  $< (t$  tabel = 1,697), artinya variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel peroduktivitas.

## Uji Simultan (F) Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

**Tabel 7. Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,752	3	34,251	3,079	,043 <sup>b</sup>
	Residual	322,581	29	11,123		
	Total	425,333	32			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_X3, PELATIHAN\_X2, PENDIDIKAN\_X1  
Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa uji simultan dengan signifikansi  $0,043 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $f$  hitung = 3,079)  $> (f$  tabel = 2,92), artinya secara simultan atau secara bersama-sama dari masing-masing variabel pendidikan (X1), pelatihan(X2) dan motivasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas (Y).

## Uji Koefisien Determinasi (R) Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

**Tabel 8. Uji koefisien Determinasi (R)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 <sup>a</sup>	,242	,163	3,335

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_X3, PELATIHAN\_X2, PENDIDIKAN\_X1

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dijelaskan bahwa uji koefisien determinasi R Square sebesar 0,242, artinya dalam hal ini bahwa ada pengaruh antara variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) secara simultan terhadap variabel produktivitas (Y) adalah sebesar 24,2%.

### Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini bahwa besarnya koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu.

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,175	7,994		2,023	,052
	PENDIDIKAN_X1	,205	,160	,256	1,281	,210
	PELATIHAN_X2	,507	,249	,400	2,038	,051
	MOTIVASI_X3	-,094	,294	-,073	-,320	,751

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_Y

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

$$Y = 16,175 + 0,205 (X1) + 0,507 (X2) + (-0,094) (X3) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi yaitu sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 16,175 hal ini bearti bahwa nilai variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 16,175 dengan asumsi variabel bebas yaitu Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi atau konstan.
- Koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) 0,205 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Pendidikan sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan Produktivitas Kerja Pegawai Di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu, dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) 0,507 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Pendidikan sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan Produktivitas Kerja Pegawai Di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu, dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.

Koefisien regresi variabel Motivasi (X3) -0,094 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Pendidikan sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan Produktivitas Kerja Pegawai Di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu, dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT.dap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada pada tingkat signifikansi sebesar 0,210 > 0,05 dan t hitung < t tabel (t hitung = 1,281) < (t tabel = 1,697). Maka hasil penelitian ini menolak Ho dan menerima H1.

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu. Hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja, semakin banyak pelatihan maka semakin baik para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,051 > 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $t \text{ hitung} = 2,038 > t \text{ tabel} = 1,697$ ). Maka hasil penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ .
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi sebesar  $0,751 > 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $t \text{ hitung} = -0,320 < t \text{ tabel} = 1,697$ ). Maka hasil penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi  $0,043 < 0,05$  dan  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( $f \text{ hitung} = 3,079 > f \text{ tabel} = 2,92$ ). Maka hasil penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ .

## Saran

1. Diharapkan dalam rangka terwujudnya kinerja pegawai yang baik pada pegawai Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab perlu melihat kualitas pendidikan pegawai dan meningkatkan pelatihan kepada pegawai supaya dapat memberikan suatu materi pembelajaran yang lebih maksimal agar menghasilkan output (murid) yang terbaik.
2. Selain itu pegawai diharapkan terus meningkatkan kompetensi atau kemampuan kerjanya baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan dalam berinteraksi dengan atasan maupun sesama rekan kerja agar pegawai memahami pekerjaan dengan baik serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh yayasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan program IBM SPSS*. Semarang. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- Komarudin. 2013. *Manajemen Pengawasan Terpadu, kualitas Terpadu (Suatu Pengantar)*. Jakarta. Rajawali Press.
- Robbin, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16
- Sondang P. Siagan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyani, AT. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Tirtarahardja, Umar, S.L. La Sulo. 2013. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Veithzal, Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.