

**PENGARUH PELATIHAN, PRESTASI KERJA DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART)
AREA SUKARAMI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

IRFAN

NIM : 17.01.11.0055

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDIANANTI
PALEMBANG**

2021

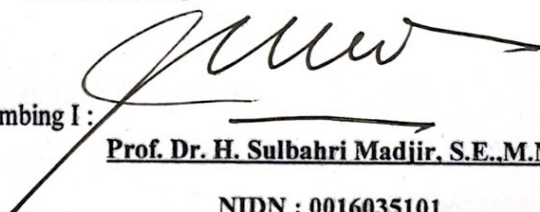
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : IRFAN
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0055
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PRESTASI KERJA
DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA TBK (ALFAMART) AREA SUKARAMI
PALEMBANG


Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 8 Mei 2021 Pembimbing I :


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E.,M.M.

NIDN : 0016035101

Tanggal, 6 Mei 2021 Pembimbing II :


Kamariah, S.E.,M.M.

NIDN : 0221075802


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



NIDN: 0205026401


Marivam Zanariah, S.E.,M.M.

NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Irfan
No.Pokok : 17.01.11.0055
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 26 April 2021

Penulis



Irfan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Pelatihan	7

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan	7
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan	8
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan	8
2.1.1.4 Pendekatan Pokok Pelatihan.....	9
2.1.1.5 Metode Pelatihan	9
2.1.1.6 Penilaian Pelatihan.....	11
2.1.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	11
2.1.1.8 Dimensi dan Indikator Pelatihan	11
2.1.2 Prestasi Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	13
2.1.2.2 Kunci Prestasi Kerja	13
2.1.2.3 Faktor / Persyaratan Prestasi Kerja.....	14
2.1.2.4 Penilaian Prestasi Kerja	15
2.1.2.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	16
2.1.2.6 Manfaat Prestasi Kerja.....	16
2.1.2.7 Dimensi Prestasi Kerja	17
2.1.2.8 Indikator Prestasi Kerja	18
2.1.3 Promosi Jabatan.....	18
2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	18
2.1.3.2 Jenis-jenis Promosi Jabatan	19
2.1.3.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan.....	19
2.1.3.4 Tujuan Promosi Jabatan.....	20
2.1.3.5 Manfaat Promosi Jabatan.....	21
2.1.3.6 Dasar-dasar Promosi Jabatan.....	22
2.1.3.7 Dimensi Promosi Jabatan	22

2.1.3.8 Indikator Promosi Jabatan	23
2.1.4 Kinerja Karyawan	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.1.4.4 Dimensi Kinerja Karyawan	25
2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.2 Penelitian lain yang Relevan	27
2.3 Kerangka Berfikir.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel dan Sampling.....	34
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	35
3.5.1 Variabel Penelitian	35

3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6 Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1 Uji Validitas	38
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	40
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.8 Uji Hipotesis.....	41
3.8.1 Uji Simultan (uji F)	41
3.8.2 Uji Parsial (uji t).....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart)	43
4.1.2 Visi dan Misi dan Budaya Alfamart.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	45
4.2 Deskripsi Profil Responden.....	49
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.3 Hasil Uji Instrumen	50
4.3.1 Hasil Uji Validitas	50
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.4 Teknik Analisis Data	54
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54

4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	55
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.5 Hasil Uji Hipotesis	57
4.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	57
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	58
4.6 Pembahasan	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65

DAFTAR PUSTAKA	66
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Waktu Penelitian	31
3.2 Skala Likert Pengukuran	33
3.3 Daftar Toko PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang	33
3.4 Operasional Variabel.....	37
3.4 Interpretasi Nilai (r)	40
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1)	51
4.3 Hasil Uji Validitas Prestasi kerja (X_2)	51
4.4 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X_3)	52
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	52
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	56
4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	58
4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.2 Kerangka Berfikir.....	29
4.1 Struktur Organisasi	46

ABSTRAK

IRFAN “Pengaruh Pelatihan, Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang” (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E.,M.M. Dan Ibu Kamariah, S.E.,M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang. Variabel yang digunakan yaitu Pelatihan, Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuisioner secara langsung kepada 51 orang karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang

Dalam penelitian ini uji hipotesis bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil penelitian dengan menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Koefisien Korelasi (r), Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (t).

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,600 atau 60,0% yang artinya kontribusi variabel Pelatihan, Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,0 % dan sisanya sebesar 40,0 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Pelatihan, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini membuat banyaknya kemajuan, salah satunya di bidang teknologi. Kemajuan teknologi membuat sumber daya manusia semakin maju dan efektif dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Pesatnya teknologi juga membuat banyaknya pesaing dalam dunia kerja, maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia akan membuat perusahaan berkembang pesat. Dalam keberhasilan perusahaan dapat dicapai apabila sumber daya manusianya berkualitas dan dapat diandalkan dalam suatu pekerjaan di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan fokus utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat melalui kinerja yang dihasilkannya selama bekerja di perusahaan. Kinerja menjadi salah satu cara dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Suatu pedoman dalam manajemen personalia untuk menilai hasil kinerja karyawan yaitu melalui penilaian kinerja karyawan atau evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan selama periode tertentu. Karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat langsung dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor pelatihan, prestasi kerja dan promosi

jabatan. Pelatihan menjadi salah satu faktor pendorong bagi karyawan agar lebih bekerja keras dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Lewat pelatihan karyawan yang akan lebih mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum akan mempengaruhi tingkat pelaksanaan tugas yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas tersebut.

Karyawan yang telah melakukan pelatihan akan menjadi karyawan yang berprestasi di perusahaan. Prestasi yang diberikan akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Sebelum dikatakan karyawan itu berprestasi, manajemen personalia akan menilai kinerja karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2015:87) ”mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapatkan perhatian lebih dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, hal ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya”.

Setiap bulannya manajemen personalia selalu mengevaluasi pekerjaan karyawannya. Apabila pekerjaan karyawan tersebut bagus maka manajemen personalia akan mengevaluasi jabatannya. Dalam Yusuf (2015:205) menurut Heidjrachman “mendefinisikan evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan jabatan-jabatan yang lain dalam organisasi. Setelah melewati pertimbangan manajemen personalia, karyawan yang berprestasi mempunyai kesempatan untuk di promosikan jabatannya. Promosi yang dimaksud adalah jabatan yang lebih tinggi

dari sebelumnya. Pada karyawan yang dipromosikan akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan tugas yang lebih besar juga.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Bergerak dalam bidang perdagangan bahan baku makanan serta barang konsumsi lainnya. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart Didirikan pada tahun 1989 Oleh Djoko Susanto dan keluarga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart), mengawali usahanya di bidang perdagangan dan distribusi, kemudian pada 1999 mulai memasuki sektor minimarket. Ekspansi secara ekponensial dimulai Perseroan pada tahun 2002 dengan mengakuisisi 141 gerai Alfaminimart dan membawa nama baru Alfamart. Saat ini Alfamart merupakan salah satu yang terdepan dalam usaha ritel, dengan melayani lebih dari 2,1 juta pelanggan setiap harinya di hampir 6.000 gerai yang tersebar di Indonesia. Alfamart menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Didukung lebih dari 60.000 karyawan menjadikan Alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di Indonesia.

Dari penelitian observasi peneliti melihat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang melakukan pelatihan kepada karyawan baru dengan jangka waktu kurang dari seminggu sebelum bekerja di cabang-cabang yang ditentukan. Dalam satu kali pertemuan pelatihan karyawan memiliki jumlah yang banyak dan pada saat selesai *training* karyawan baru bisa atau tidak

bisanya akan tetap di tempatkan di cabang-cabang yang telah ditentukan sehingga *trainning* yang dilaksanakan kurang efektif bagi karyawan. Dampak yang terjadi jika *training* kurang efektif adalah salah input barang, salah memberi kembalian uang pada konsumen, kurang tahu nama-nama barang, salah scan barang-barang di cabang alfamart.

Pelatihan karyawan yang kurang efektif akan berdampak menurunnya prestasi kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang. Prestasi kerja akan ada jika pelatihan yang dilakukan lebih baik dari pelatihan sebelumnya. Seringnya melakukan kesalahan dalam bekerja akan berdampak pada kurangnya minat pelanggan terhadap PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang.

Sedangkan Promosi jabatan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang hanya dilihat dari cabang-cabang yang ramai pelanggan saja. Cabang-cabang yang ramai pelanggan akan mendapatkan perhatian lebih dari manajer dan supervisor. Oleh karena itu cabang-cabang yang ramai akan mendapatkan peluang lebih cepat untuk di angkat prestasinya sehingga lebih besar peluang pula dalam mendapatkan promosi jabatan. Adapun faktor lain yang tidak diteliti seperti : Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang ?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang ?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh pelatihan, prestasi kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang.
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang.
3. Pengaruh prestasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang.

4. Pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dan dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya temuan baru ataupun hasil penelitian maka akan dapat menambah wawasan kepada penulis khususnya mengenai teori-teori sumber daya manusia seperti pelatihan, prestasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan atau pertimbangan bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang untuk mengetahui pentingnya pelatihan dalam perusahaan serta dampaknya prestasi kerja yang dapat mempromosikan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi lagi di perusahaan.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutannya tentang masalah sumber daya manusia di masa yang akan datang dan memperluas wawasan berfikir untuk pembaca yang telah membaca hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Efredi, Wajibun. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Promosi Jabatam Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasmedia.
- <http://repository.unpas.ac.id/13348/4/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 1 Desember 2020 pada pukul 14.10 wib.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Alfamart> diakses pada tanggal 2 Februari 2021 pada pukul 09.50 wib.
- <http://yes-sejarah.blogspot.com/2017/05/sejarah-dan-profil-pt-sumber-alfaria.html> diakses pada tanggal 2 Februari 2021 pada pukul 09.50 wib.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Komisah, Eyin. 2017. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS2 Pola Sehat Di Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPF: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Veithza, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.