

Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri

Angger Setya Aji^{1*}, Seno Sumowo², Tatit Diansari Reskiputri³

Manajemen/Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

*email: anggersetyaaji14@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of career planning, training and compensation on the performance of employees of PT. BPR Mitra Jaya Mandiri. This type of research uses quantitative methods with a total sample of 50 employee respondents and uses a probability sampling technique. Data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. Questionnaires were distributed offline and online (via the Google form link). In this study using multiple linear regression data analysis with statistical tools SPSS 25. The results of this study indicate that career planning variables have a significant effect on the performance of PT. BPR Mitra Jaya Mandiri, the training variable has a significant effect on employee performance at PT. BPR Mitra Jaya Mandiri, as well as compensation variables have a significant effect on employee performance at PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.

Keywords: *career planning, training, compensation.*

ABSTRAK

Kata Kunci:
perencanaan karir,
pelatihan,
kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden karyawan dan menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner, penyebaran kuesioner dilakukan secara offline dan juga online (melalui link google form). Pada penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan alat statistik SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri, serta variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik dapat meningkatkan efektivitas

perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia sebagai pekerja dalam suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan menjadi aset utama untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan memiliki kemampuan untuk mengelola dan meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dimilikinya agar dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dapat dicapai melalui pemanfaatan potensi yang baik dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015:2) menjelaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”. Oleh karenanya, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Sumber daya manusia secara fundamental dapat disebutkan sebagai faktor yang membangun kinerja organisasi. Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar dapat mengoptimalkan kinerja yang baik.

Berkaitan dengan kinerja karyawan menurut Edison (2016:206) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peran yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan dan perencanaan karir memiliki keterkaitan yang erat. Perencanaan karir adalah proses di mana seorang karyawan merumuskan tujuan karir jangka panjang dan mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang diemban. Adanya perencanaan karir dapat membantu karyawan untuk lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai tujuan sehingga karyawan secara otomatis meningkatkan kinerjanya. Dessler (2013), mengungkapkan bahwa perencanaan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan ketrampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personal lainnya, menuntut informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi tujuan - tujuan yang berhubungan dengan karir dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Pelatihan merupakan bagian yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan lebih menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan

pada persaingan yang ketat di dunia kerja. Dalam melaksanakan program pelatihan pada suatu perusahaan perlu dilaksanakan dengan baik dan terarah, sehingga hasil dari program pelatihan dapat memberi masukan positif bagi perusahaan. Eli Yulianti (2015), berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan.

Selain pelatihan, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi orang-orang agar bekerja pada perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja individu dalam perusahaan. Rumawas (2018) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh setiap pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikannya untuk organisasi. Dalam pemberian kompensasi ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan, yakni kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan yang digunakan untuk menyimpan dananya. Semua perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan serta prestasi dalam usahanya, termasuk perusahaan penyedia layanan keuangan yaitu BPR (Bank Perkreditan Rakyat). PT. BPR Mitra Jaya Mandiri adalah salah satu bank yang dikenal menawarkan layanan keuangan kepada pemilik usaha mikro, kecil, dan menengah dengan tempat yang umumnya dekat dengan masyarakat yang membutuhkan. PT. BPR Mitra Jaya Mandiri siap menawarkan berbagai produk dan pelayanan perbankan kepada masyarakat, dengan fungsi utama menghimpun dana dan menyalurkannya guna menekankan usaha pada pelayanan pinjaman mikro. Tidak hanya menyalurkan pinjaman kepada para usaha mikro kecil, akan tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat dalam berupa tabungan. Dalam memberikan kredit kepada masyarakat luas PT. BPR Mitra Jaya Mandiri menganut prinsip “3T”, yaitu tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat sasaran, karena prosesnya lebih cepat, persyaratannya lebih sederhana, dan perusahaan paham akan kebutuhan pelanggannya. Sehingga diperlukan sumber daya manusia yang baik agar mampu meningkatkan produktivitas PT. BPR Mitra Jaya Mandiri itu sendiri.

Berikut data pencapaian kegiatan usaha PT BPR Mitra Jaya Mandiri per 31 Desember 2022 baik dalam hal penghimpunan dana pihak ketiga (DPK) maupun penyaluran dana.

Tabel 1 Data penghimpun dana PT. BPR Mitra Jaya Mandiri

Uraian	2022	2021
Tabungan	19,674,236,790	23,903,331,791
Deposito	69,550,298,734	77,880,179,367
Simpanan Bank Lain	3,800,000,000	7,000,000,000
Pinjaman yang diterima	0	2,073,645,848

(Sumber buku tahunan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa total dana masyarakat yang berhasil dihimpun PT BPR Mitra Jaya Mandiri melalui produk tabungan mengalami penurunan 17% dari periode sebelumnya, sedangkan dana masyarakat yang berhasil dihimpun melalui produk deposito mengalami penurunan sebesar 10,70%, simpanan dari bank lain per desember 2022 mengalami penurunan sebesar 45,71%.

Tabel 2 Data penyaluran dana PT. BPR Mitra Jaya Mandiri

Uraian	2022	2021
Kredit Yang Diberikan	93,328,884,089	97,766,260,291
Antarbank Aktiva	39,665,524,366	47,456,760,209

(Sumber buku tahunan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri)

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa total penyaluran dana dalam bentuk kredit yang diberikan per 31 desember 2022 mengalami penurunan sebesar 4,54%, sedangkan dana yang ditempatkan pada bank lain sebagai antar bank aktiva per 31 desember 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 16,42%.

Berdasarkan survei dan observasi yang telah dilakukan dari segi kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Jaya terjadinya penurunan pencapaian kegiatan usaha dari periode sebelumnya tidak terlepas dari kinerja pegawai yang kurang optimal atau pengelolaan sumber daya manusia sehingga harus dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan adanya UU NO 4 Tahun 2023 mengenai pengembangan dan penguatan sektor keuangan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Jaya Mandiri. Karyawan akan dituntut lebih dari segi target dan akan mendapatkan tantangan untuk meningkatkan serta memperkuat daya saing dalam dunia perbankan. Selain itu pergantian nama BPR dari bank perkreditan rakyat menjadi bank perekonomian rakyat menjadi salah satu tantangan lebih untuk meningkatkan kinerja karena hal tersebut akan menjadikan BPR sebagai pilar utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat menengah mikro untuk mendapatkan peningkatan dalam hal kesejahteraan yang maksimal. Maka dari itu diperlukan adanya perencanaan karir yang matang dan didampingi oleh pelatihan terkait pekerjaan serta kompensasi yang sesuai agar menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Sehingga mencapai

tujuan BPR sesuai dengan UU NO 4 Tahun 2023 yang sudah diterbitkan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2018:15) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.

Variabel perencanaan karir memiliki indikator perlakuan adil dalam berkarir, kepedulian jabatan tinggi langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya keinginan untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan. Variabel pelatihan memiliki indikator instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan. Kompensasi memiliki indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kinerja memiliki indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu kehadiran dan kemampuan bekerja sama

Populasi yang menjadi objek penelitian adalah tenaga kerja PT BPR Mitra Jaya Mandiri. Jumlah populasi berdasarkan database PT BPR Mitra Jaya Mandiri adalah 100 orang. Menurut Sugiyono (2018:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ukuran sampel peneliti menggunakan Rumus Slovin (Robert et al., 2017). Perhitungan sampel pada populasi Karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri sebesar 100 orang dengan error sebesar 10%, maka ditentukan sebesar: $n = 50$ Sampel Hasil perhitungan sampel yaitu dengan nilai 50 yang berarti sampel akan diambil sebanyak 50 responden.

Teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2016:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan non probability sampling. Pada penelitian ini peneliti menggunakan probability sampling. Untuk Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 50 eksemplar dengan pengembalian sebanyak 50 eksemplar dan semua eksemplar yang kembali dapat diolah dengan baik oleh SPSS 25. Responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri atas dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan, dapat diketahui responden dibedakan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan, terlihat bahwa responden terbanyak

berjenis kelamin Laki-laki yaitu berjumlah 32 responden atau sebesar 64%, sedangkan sisanya Perempuan berjumlah 18 responden atau sebesar 36%. Responden penelitian dikelompokkan menjadi 3 kategori usia, responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah 11 responden atau sebesar 22% dan memiliki jumlah terkecil. Selanjutnya responden yang berusia lebih dari 31 – 40 tahun berjumlah 23 responden atau sebesar 46%, dan jumlah responden yang berusia lebih dari 41 – 50 tahun berjumlah 16 responden atau sebesar 32%. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir 50 responden yang bekerja di PT. BPR Mitra Jaya Mandiri terdiri dari 15 orang atau 30% responden berpendidikan terakhir SMA, 7 orang berpendidikan S1. 4. Responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 9 karyawan atau sebesar 18%, telah bekerja selama 6 - 10 tahun sebanyak 19 karyawan atau sebesar 38%, telah bekerja selama 11 - 15 tahun sebanyak 16 karyawan atau sebesar 32%, dan bekerja di atas 16 tahun sebanyak 6 pegawai atau sebesar 12%.

Untuk menganalisis penelitian secara lebih lanjut, khususnya untuk penggunaan analisis regresi berganda maka dilakukan proses pengujian validitas, realibilitas, dan asumsi klasik. Dari hasil pengujian memperlihatkan bahwa semua indikator dari variabel independen dan dependen memiliki r hitung positif dan lebih besar dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat digunakan untuk penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan berdistribusi normal yang ditunjukkan bahwa nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0.199 > 0.05, artinya lebih tinggi dari nilai sig

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.267	1.406		3.034	.004
	Perencanaan Karir	.208	.098	.264	2.116	.040
	Pelatihan	.266	.099	.300	2.679	.010
	Kompensasi	.410	.105	.413	3.909	.000

Sumber: hasil pengolahan data primer spss 25,00 2023

$$Y = 4,267 + 0,208X_1 + 0,266X_2 + 0,410X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Konstanta 4,267 Nilai α diatas sebesar adalah nilai konstanta. Artinya nilai α sebagai nilai konstanta memiliki nilai positif dengan besaran nilainya yaitu 4,267. Tanda positif di atas menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel independen dan variabel Nilai dependen dalam penelitian ini. Artinya pada saat seluruh variabel independen yakni perencanaan karir (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3)

sebesar 0 dan tidak berubah maka nilai variabel kinerja sebesar 4,267 atau konstan. Sehingga dapat disimpulkan jika nilai variabel independen akan mempengaruhi nilai variabel dependen.

- b. Nilai β_1 adalah 0,208. Nilai ini merupakan nilai dari koefisien regresi X1 (perencanaan karir) yakni sebesar 0,208.

Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yang sejalan antara variabel X1 (perencanaan karir) dan variabel Y (kinerja) atau variabel terikatnya. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,208 atau 2,08% atau sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja menurun sebesar 0,208 (2,08%).

- c. Nilai β_2 adalah 0,266. Nilai ini merupakan nilai dari koefisien regresi X2 (pelatihan) yakni sebesar 0,266.

Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yang sejalan antara variabel X2 (pelatihan) dan variabel Y (kinerja) atau variabel terikatnya. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,266 atau 2,66% atau sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1% maka minat kinerja menurun sebesar 0,266 (2,66%).

- d. Nilai β_3 adalah 0,410. Nilai ini merupakan nilai dari koefisien regresi X3 (kompensasi) yakni sebesar 0,410.

Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yang sejalan antara variabel X3 (kompensasi) dan variabel Y (kinerja) atau variabel terikatnya. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X3 sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,410 atau 4,10% atau sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel X3 sebesar 1% maka perencanaan menurun sebesar 0,410 (4,10%).

Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.267	1.406		3.034	.004
	Perencanaan Karir	.208	.098	.264	2.116	.040
	Pelatihan	.266	.099	.300	2.679	.010
	Kompensasi	.410	.105	.413	3.909	.000

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 25.00, 2023

Berdasarkan pada tabel 4, variabel perencanaan karir (X1) memiliki t-hitung sebesar 2,116 > 2,013 t-tabel, dengan derajat signifikansi t 0,040 < 0,05. Karena derajat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulan yang didapatkan yakni bahwa secara parsial variabel perencanaan karir (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan pada tabel 4, variabel pelatihan (X2) memiliki t-hitung sebesar 2,679 > 2,013 t-tabel, dengan derajat signifikansi t 0,10 < 0,05. Oleh karena itu kesimpulan yang didapatkan yakni bahwa secara parsial variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan pada tabel 4, variabel kompensasi (X3) memiliki t-hitung sebesar 3,909 > 2,013 t-tabel, dengan derajat signifikansi t 0,000 < 0,05, maka kesimpulan yang

didapatkan yakni bahwa secara parsial variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.

KESIMPULAN

1. Variabel Perencanaan Karir (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri dengan nilai t-hitung sebesar $2,116 > 2,013$ t-tabel, dengan derajat signifikansi $t\ 0,040 < 0,005$. Hasil ini memberikan pemahaman bahwa perencanaan karir ini nantinya setiap individu dapat mengevaluasi kemampuan maupun minat yang dimilikinya, agar dapat mempertimbangkan karir pilihannya serta harapan dalam kesuksesan karir serta dapat meningkatkan kinerja.
2. Variabel Pelatihan (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri dengan nilai t-hitung sebesar $2,679 > 2,013$ t-tabel, dengan derajat signifikansi $t\ 0,010 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka semakin terampil dan mahir dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerjanya.
3. Variabel Kompensasi (X3) secara parsial membuktikan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri dengan nilai t-hitung sebesar $3,909 > 2,013$ t-tabel, dengan derajat signifikansi $t\ 0,000 < 0,05$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya penambahan pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat, jika ada penurunan kompensasi maka akan menurunnya kinerja karyawan.

SARAN

1. Diharapkan bagi pimpinan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri untuk memperhatikan perencanaan karir karyawan agar karyawan lebih semangat untuk meningkatkan jenjang karir sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan diharapkan bagi karyawan untuk memiliki perencanaan karir yang baik.
2. Pimpinan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri diharapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan lebih memperhatikan instruktur dan metode pelatihatikarenakan dengan adanya pelatihan karyawan dapat lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun paham akan tugas, tanggung jawab, dan memperkecil tingkat kesalahan dalam bekerja.
3. Pimpinan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri diharapkan untuk lebih meningkatkan insentif yang diberikan kepada pegawai sehingga hasil kinerja yang diperoleh memuaskan dan meningkat.
4. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan penambahan variabel dan melakukan penelitian di lokasi yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resources*. Jilid 2. Jakarta: Preindo.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya Manusia strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press): Jln. Kampus Unsrat- Bahu Manado.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yulianti, Eli. (2015). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara." *eJournal Administrasi Bisnis*. Vol. 3 No. 4: 900-910.