

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. JAYA REKA MAKMUR CABANG CILEGON BANTEN**

Udi Iswadi

STIE Al-Khairiyah, Cilegon, Banten, Indonesia
*** iswadiu25@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 95 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,447 dengan kriteria baik. Variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,846 dengan kriteria baik. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,259 + 0,855X$, dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Pelatihan, Produktivitas Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training on employee productivity at PT. Jaya Reka Makmur Cilegon Banten Branch. The method used is explanatory research with a sample of 95 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the training variable obtained an average score of 3.447 with good criteria. Employee productivity variables obtained an average score of 3,846 with good criteria. Training has a positive and significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 9.259 + 0.855X$, and a correlation coefficient value of 0.775 or has a strong level of relationship with a determination value of 60.1%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Training, Employee Productivity.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing negara, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini.

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan yang dilakukan perusahaan diharapkan karyawan dapat memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada setiap pelatihan.

Apa jadinya jika suatu perusahaan menerima karyawan tanpa mengadakan *training* (pelatihan). Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru ataupun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong pada aktivitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong diri seorang manusia untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut.

Menurut Kaswan (2016) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif. Seseorang yang bekerja akan memiliki *output* berupa unjuk kerja atau produk kerja yang ditunjukkan sebagai manifestasi hasil pekerjaannya. Produktivitas seseorang merupakan hal yang kompleks dan terpadu, yang keberhasilannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi produktivitas seseorang antara lain adalah bakat, minat, motivasi dan kesehatan. Faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas seseorang antara lain adalah lingkungan, sarana dan manajemen.

PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten adalah salah satu pelopor perusahaan *ritail* produk elektronik modern di Indonesia yang mengeluarkan produk-produk elektronik terbaik kepada para pelanggan, serta memberikan pelayanan yang baik secara langsung dan juga harus mampu memberikan produktivitas yang baik kepada pelanggan. Dalam hal ini PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten juga telah memberikan pelatihan kepada para karyawannya demi meningkatkan produktivitas, namun pelatihan yang diberikan belum maksimal, hal tersebut diindikasikan karena masih adanya karyawan yang ada tidak semua mendapatkan pelatihan untuk unit kerja masing-masing, dan tidak semua karyawan semangat dalam mengikuti pelatihan yang diberikan. Dalam waktu satu tahun dapat dipresentasikan kurang lebih 50% yang mendapatkan pelatihan. Pengadaan pelatihan ini ditujukan agar karyawan memiliki kemampuan dasar dalam bidang *ritail* dan memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap produktivitasnya. Namun sampai saat ini masih banyak kendala-kendala yang dihadapi dalam memberikan pelatihan (*training*) bagi karyawan. Hal ini dikarenakan belum adanya sarana dan prasarana serta fasilitas, penunjang pelatihan yang masih kurang, belum adanya indikator pengukur produktivitas karyawan yang maksimal, serta sistem manajemen yang belum stabil, dan masih kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan pelatihan (*training*) yang diberikan. Dengan demikian dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat menunjang produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan karena dilakukan oleh sumber daya manusia yang handal dan diperkuat dengan

sistem manajemen yang bagus dan terampil. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi yang maju, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendak berkemampuan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai produktivitas yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, para pegawai harus mendapatkan program pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan mutu atau produktivitas pegawai melalui pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau produktivitas harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan atau melakukan tugasnya. Masih kurangnya materi dan metode yang diberikan perusahaan terhadap karyawan serta kualifikasi peserta dalam pelatihan masih kurang yang mengakibatkan rendahnya kualifikasi setiap karyawan PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten juga sangat memperhatikan tentang pencapaian hasil kerja dari masing-masing karyawan. Yang mengakibatkan belum optimalnya kualitas yang diberikan karyawan sehingga perusahaan memberikan pelatihan. Kegiatan ini dilakukan manajemen untuk tujuan memonitoring setiap karyawan yang memiliki semangat dan yang tidak semangat dalam bekerja yang dapat dilihat dari pencapaian target setiap tahunnya. Tingkat semangat karyawan PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten masih belum stabil. Hal ini dikarenakan masih belum mencapai target yang diharapkan pada setiap tahunnya.

Pentingnya produktivitas pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten dalam motivasi karyawan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk meningkatkan hasil produktivitas yang lebih baik dan merupakan dorongan untuk karyawan berprestasi.

PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten menyadari bahwa untuk tercapainya suatu perusahaan perlu adanya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan dengan adanya saling menghargai dan mempercayai dengan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Peraturan perusahaan digunakan sebagai pedoman hubungan kerja bagi perusahaan dan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban masing-masing demi kelangsungan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Dengan adanya pelatihan (*training*) yang diberikan kepada setiap karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten diharapkan para karyawan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam bidang *retail* produk elektronik seperti memasarkan produk dan mencapai target. Karyawan diharapkan memiliki sikap yang positif terhadap lingkungan pekerjaan seperti sikap terhadap sesama rekan kerja, atasan, dan pekerjaan. Sehingga dengan adanya pelatihan yang diberikan dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas merupakan permasalahan bagi PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten untuk memberikan pelatihan bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti sejauh mana pengaruhnya pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten ?.
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten ?.
3. Adakah pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi pelatihan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten.
2. Untuk mengetahui kondisi produktivitas karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Menurut Gomes (2017) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan

2. Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sutrisno (2017:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu: a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, b) Aspek efisiensi tenaga kerja, c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 responden PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 95 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X)	95	28	44	34.17	3.918
Produktivitas Karyawan (Y)	95	29	49	38.46	4.319
Valid N (listwise)	95				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,447 dengan standar deviasi 4,019. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,846 dengan standar deviasi 4,319. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.259	2.482		3.730	.000
Pelatihan (X)	.855	.072	.775	11.842	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,259 + 0,855X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,259 diartikan jika pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 9,259 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,855, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,855 point maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,855 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian

sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Pelatihan (X)	Produktivitas Karyawan (Y)
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=95

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,775 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.597	2.742

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,601 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,1% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.259	2.482		3.730	.000
	Pelatihan (X)	.855	.072	.775	11.842	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,842 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,447 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,846 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,259 + 0,855X$, nilai korelasi sebesar 0,775 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,842 > 1,989$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,447 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,846 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,259 + 0,855X$, nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,842 > 1,989$).

2. Saran

- Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memiliki saran-saran yang terkait dengan pelatihan dan kinerja karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten, yaitu sebagai berikut :
- Disarankan karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten seharusnya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.
- Disarankan karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten seharusnya memenuhi persyaratan standar pekerjaan.
- Disarankan karyawan pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten seharusnya siap dalam menghadapi berbagai resiko kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penerbit Erlangga, Jakarta, 2012.
- Dessler, Garry. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Dharmawan, I Made Yusa. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Universitas Udayana. Denpasar, 2011.
- Guruh, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Ilham, D. (2014). *Implementasi Nilai-Nilai Keagamaan pada Mata Pelajaran Umum dalam Upaya Peningkatan Akhlak Peserta Didik di MAN Malili Kabupaten Luwu*

- Timur (Doctoral dissertation, STAIN/IAIN Palopo).
- Ilham, D. (2019). Implementing Local Wisdom Values in Bride and Groom Course at KUA Bara SubDistrict, Palopo City. *Jurnal Konsepsi*, 8(1), 1-9.
- Ilham, D. (2019). Menggagas Pendidikan Nilai dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(3), 109-122.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2016.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 2015.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Pardede, Ratlan dan Marunung, Reinhard. *Analisis Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. PT. Renika Cipta, Jakarta, 2014.
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. CV. MajuMundur, Bandung, 2013.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana. Jakarta, 2014.
- Sofyandi, Herman. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2010.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*”. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Supranto J dan Lima krisna, *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis*. Mitra Wacana Media. Jakarta, 2013
- Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Prenada Media Group, Jakarta, 2016.
- Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Kencana, Jakarta, 2012.
- Terry, George R. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010.