
**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. KASOEM PIONER OPTIK JAKARTA****Fetrix Livanos^{1,*}**¹Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. KH. Ahmad Dahlan Cirendeui - Ciputat - Tangerang Selatan, 15419E-mail: fetrixlivanos2018@gmail.com

Abstract

The development of technology greatly affects the performance of employees of PT. Kasoem Pioneer Optik Jakarta is therefore necessary to provide training and workshops so that employees in carrying out their work have confidence and professionalism. From the results of this training and workshop, it is hoped that they will have competencies which are expertise in the world of optics. This study aims to determine whether there is an effect of training and competence on employee performance through the provision of incentives. The research data was obtained from distributing questionnaires to employees of PT. Kasoem Pioneer Optik, who were in the Jakarta area and then processed through data processing methods with SEM SmartPLS devices. The sample in this study amounted to 100 employees using the Proportionate stratified Random Sampling method. The results of the study stated that 1) Training had a positive and significant effect on Incentives, 2) Competence had a positive and significant effect on Incentives, 3) Training had a positive and significant effect on employee performance, 4) Competence had a positive and significant effect on employee performance, 5) Incentives had an effect on and not significant to employee performance..

Keywords: *Training, Competence, Incentives and Employee Performance*

PUBLISHED BY:
Jurnal Optometri**Article history: (dilengkapi oleh admin)**
Published: Desember 2022**Address:**
Jl. Ciputat Molek Selatan Sel No. 1C, Pisangan - Kec. Ciputat
Kota Tangerang Selatan - Banten Indonesia**Email:**
lppm@aroleprindo.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kasoem Pioneer Optik Jakarta sehingga diperlukan memberi pelatihan dan workshop agar karyawan dalam menjalankan pekerjaan memiliki rasa percaya diri dan profesional dari hasil pelatihan dan

workshop ini di harapkan mereka akan memiliki kompetensi yang merupakan keahlian dalam dunia peroptikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui pemberian insentif. Data penelitian didapatkan dari penyebaran kuisioner kepada Karyawan PT.Kasoem Pioner Optik, yang berada di wilayah Jakarta dan kemudian diolah melalui metode pengolahan data dengan perangkat SEM SmartPLS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan menggunakan metode Proportionate stratified Random Sampling. Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif, 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif, 3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Insentif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompetensi, Insentif dan Kinerja Karyawan*

*Penulis Korespondensi:

Nama, email: Fetrix Livanos, fetrixlivanos2018@gmail.com



This is an open access article under the CC-BY license

PENDAHULUAN

PT. Kasoem Pioner Optik adalah perusahaan perdagangan dan jasa yang bergerak dalam bidang Optikal. Optikal merupakan suatu usaha yang mempunyai dua aspek penyelenggaraan yaitu perdagangan dan aspek pelayan kesehatan dalam bidang perkacamataaan, kegiatan operasional perusahaan berpedoman kepada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2016 tentang penyelenggaraan optikal. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga yang profesional dan mempunyai Kompetensi seperti memberikan Anamnesa, diagnosa, memberikan konsultasi kepada pasien, pelayanan Pemeriksaan mata, pemilihan dan penjualan kacamata kepada konsumen. Perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta dengan jumlah cabang 25 Gerai Optikal di seluruh Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan PT Kasoem Pioner Optik berkomitmen terus melakukan perubahan dan pengembangan usaha dengan kontinyu sesuai dengan visinya bahwa perusahaan ini peduli dengan kesehatan mata dan bisa menjadi yang terbaik dari kompetitor lainnya yang usahanya sejenis, untuk mencapai visi perusahaan maka manajemen melakukan pelatihan agar setiap karyawan memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja karyawan berjalan sesuai yang di harapkan perusahaan.

Dalam lima tahun terakhir kegiatan operasional perusahaan sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan khusus kacamata mengalami fluktuasi dan cenderung ada penurunan kinerja karyawan hal ini di pengaruhi oleh bermacam masalah,oleh sebab itu perusahaan melalui program pengembangan sumber daya manusia melaksanakan pelatihan-pelatihan baik dasar maupun lanjutan sehingga perusahaan bisa mengontrol dan meningkatkan keilmuan karyawan agar sesuai dengan standar kualitas kerja perusahaan yang pada akhirnya target perusahaan dapat di capai. Selanjutnya yang sangat terpenting demi menjaga dan mendapatkan loyalitas karyawan di lima tahu terakhir terjadi stagnasi dan cenderung menurun dalam hal orientasi pelayanan karyawan agar pencapaian target perusahaan meningkat maka manajemen harus meningkatkan kesejahteraan di samping gaji yang di terima setiap bulan perusahaan harus memberikan insentif sebagai penghargaan bagi yang berprestasi baik secara individu maupun secara Team.

Berikut ini tabel penilaian kinerja Karyawan PT. Kasoem Pioner Optik selama lima tahun

terakhir:

Tabel 1 Penilaian rata-rata kinerja karyawan per tahun

Dimensi	Tahun					Nilai Rata-Rata
	2016	2017	2018	2019	2020	
Kualitas Pelaksanaan standar kerja	85	85	80	80	70	B
Kuantitas Pencapaian Target	70	70	70	65	60	KB
Pengetahuan Pemahaman tugas	80	80	73	70	70	C
Orientasi Pelayanan	70	78	75	70	70	C

Sumber: Data sekunder PT. Kasoem Pioner Optik

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat dari hasil kualitas pelaksanaan standar kerja yang terus menurun pada 5 tahun terakhir. Capaian yang diperoleh pada tahun 2020 menurun mendapat nilai 70 turun dari tahun sebelumnya yang mendapat capaian 80, hal ini masih dalam katagori baik. Sementara capaian dari kuantitas pencapaian target mendapat capaian secara fluktuatif dan mengalami penurunan yang sangat tajam pada 2020 dengan capaian nilai 60 dengan katagori kurang baik. Pada katagori pengetahuan pemahaman tugas terjadi penurunan yang tidak begitu signifikan dari tahun ke tahun namun tidak terjadi peningkatan dari tahun 2016 sampai 2020, nilai akhir capaian katagori ini 70 dengan nilai cukup. Semantara katagori Orientasi Pelayanan terjadi peningkatan di tahun 2017 dengan nilai 78, namun di tahun tahun berikutnya mengalami penurunan hingga pada 2020 mendapatkan nilai 70 dengan katagori cukup. Fenomena kondisi perusahaan yang di gambarkan pada tabel di atas membawa dampak negatif terhadap perkembangan usaha. Demi Kelangsungan dan perkembangan perusahaan maka pihak manajemen harus mampu melihat sisi kelemahan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat di jelaskan bahwa kinerja karyawan selama lima tahun terakhir mengalami penurunan pada tiga tahun terakhir yang di duga di sebabkan oleh Insentif, Pelatihan dan kompetensi.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja adalah insentif. Dengan insentif dimungkinkan target perusahaan dapat tercapai disamping itu untuk meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Insentif juga merupakan suntikan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendorong dan merangsang karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut penulis, Insentif merupakan penghasilan tambahan yang diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan atau sesuai dengan keadaan tertentu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Hendaris Adrianto, AG Subakti (2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang antara variabel pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian dari Maziah (2017) yang menyatakan terjadi hubungan positif dan signifikan yang antara insentif terhadap kinerja karyawan serta penelitian Muhammaad dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk meningkatnya kinerja karyawan PT Kasoem Pioner Optik memberikan pelatihan sebagai preses pendidikan jangka pendek yang dapat di terapkan dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga karyawan memiliki kwalifikasi dan kompetensi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Miftah Rohmani (2020) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dan Aldila Nursanti (2014) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan serta Januar, dkk (2017) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Menyadari akan hal lain yang mampu menyebabkan penurunan kinerja, tidak hanya dari dalam perusahaan seperti keluar masuknya karyawan, akan tetapi banyak hal yang mempengaruhi dari luar perusahaan seperti keadaan ekonomi, politik dan keamanan. Untuk itu

penelitian ini difokuskan pada faktor pelatihan, kompetensi dan insentif dengan alasan menyebabkan penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diberikan tersebut di atas maka perlu ditulis suatu kajian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, adapun judul penelitian ini adalah: “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kasoem Pioner Optik”.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan software SmartPLS, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model Struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa cara berikut, antara lain : survey lapangan, studi kepustakaan, observasi, angket.

Penelitian ini dilakukan lebih kurang 3 (tiga) bulan yaitu mulai bulan Mei 2021 sampai dengan Juli 2021. Dan tempat atau ojek penelitian ini dilakukan gerai atau cabang Optik Kasoem yang berada di lima wilayah Jakarta secara random pada masing masing cabang. Dalam penelitian ini, Populasi yang dipergunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT Kasoem Pioner Optik yang berada di wilayah Jabodetabek, yaitu sebanyak 133 karyawan. Sedangkan untuk sampel yang digunakan pada penelitian ini, dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, dan didapatkan hasil perhitungannya yaitu 100, artinya, minimal ada 100 responden yang harus diikutsertakan partisipasinya dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data terhadap 10 hipotesis yang di uji, memberikan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Insentif (Y)

Berdasarkan hasil analisis dan olahan data (tabel 4.12) ditemukan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Insentif. Hal ini dapat dilihat pada nilai p -value < 0.05 ($0.001 < 0.05$) dari nilai t hitung pelatihan (X1) terhadap insentif (Y) 3,293, sehingga hipotesis alternatif diterima. Nilai koefisien path (β) sebesar 0,357 artinya pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Kasoem Pioner Optik memiliki pengaruh positif signifikan dimana jika Pelatihan naik maka Kinerja Karyawan yang dihasilkan juga akan naik sebesar 0,357.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *Resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone Solimun dkk, (2017). Pengujian dilakukan dengan t -test (P -value), bilamana diperoleh p -value $\leq 0,10$ (alfa 10%) maka dikatakan *weakly significant*, jika p -value ≤ 0.05 (alfa 5%) maka dikatakan *significant* dan jika p -value ≤ 0.01 (alfa 1%) maka dikatakan *highly significant*.

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil analisis dan olahan data (tabel 4.12) ditemukan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai p -value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dari nilai t hitung pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) 3,541, sehingga hipotesis alternatif **diterima**. Nilai koefisien path (β) sebesar 0.311 artinya pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Kasoem Pioner Optik memiliki pengaruh positif signifikan dimana jika Pelatihan naik maka Kinerja Karyawan yang dihasilkan juga akan naik sebesar 0.311.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *Resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone Solimun dkk, (2017). Pengujian dilakukan dengan t -test (P -value), bilamana diperoleh p -value $\leq 0,10$ (alfa 10%) maka dikatakan *weakly significant*, jika p -value ≤ 0.05 (alfa 5%) maka dikatakan *significant* dan jika p -value ≤ 0.01 (alfa 1%) maka dikatakan *highly significant*.

Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Insentif (Y)

Berdasarkan hasil analisis dan olahan data penelitian (tabel 4.12) menemukan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Insentif Karyawan pada PT Kasoem Pioner Optik. Hal tersebut dilihat dari nilai p -values < 0.05 ($0.000 < 0.05$), dari nilai t hitung kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) 3,208, sehingga hipotesis alternatif diterima. Nilai koefisien path (β) sebesar 0.343 artinya kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap insentif (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *Resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone Solimun dkk, (2017). Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data terbatas dari asumsi distribusi (*distribution free*), atau tidak memerlukan asumsi distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan t -test (P -value), bilamana diperoleh p -value $< 0,10$ (alfa 10%) maka dikatakan *weakly significant*, jika p -value < 0.05 (alfa 5%) maka dikatakan *significant* dan jika p -value < 0.01 (alfa 1%) maka dikatakan *highly significant*

Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil analisis dan olahan data penelitian (tabel 4.12) menemukan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kasoem Pioner Optik. Hal tersebut dilihat dari nilai p -values < 0.05 ($0.000 < 0.05$), dari nilai t hitung kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) 4,285, sehingga hipotesis alternatif **diterima**. Nilai koefisien path (β) sebesar 0.314 artinya kompetensi memiliki pengaruh positif.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *Resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone Solimun dkk, (2017). Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data terbatas dari asumsi distribusi (*distribution free*), atau tidak memerlukan asumsi distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan t -test (P -value), bilamana diperoleh p -value $\leq 0,10$ (alfa 10%) maka dikatakan *weakly significant*, jika p -value ≤ 0.05 (alfa 5%) maka dikatakan *significant* dan jika p -value ≤ 0.01 (alfa 1%) maka dikatakan *highly significant*.

Pengaruh Insentif (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian (tabel 4.12) menemukan adanya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dilihat dari nilai p -values < 0.05 (0.000)

< 0.05), dari nilai t hitung Insentif (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) 4,077 sehingga hipotesis alternatif **diterima**. Nilai *koefisien path* (β) sebesar 0.370 artinya memiliki pengaruh positif (*highly significant*). pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *Resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone Solimun dkk, (2017). Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data terbatas dari asumsi distribusi (*distribution free*), atau tidak memerlukan asumsi distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan t-test (*P-value*), bilamana diperoleh *p-value* $\leq 0,10$ (alfa 10%) maka dikatakan *weakly significant*, jika *p-value* ≤ 0.05 (alfa 5%) maka dikatakan *significant* dan jika *p-value* ≤ 0.01 (alfa 1%) maka dikatakan *highly significant*.

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan Insentif (Y) sebagai variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian (Tabel 4.12) bahwa Insentif sebagai intervening dapat mempengaruhi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai *p-values* < dari 0.05 atau (0.002 < 0.05) dari nilai t hitung pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) 3,100, sehingga hipotesis alternatif **diterima**. Nilai *koefisien path* (β) sebesar 0.132, ini menggambarkan bahwa kebijakan pelatihan yang di berikan perusahaan dapat mendorong untuk mendapatkan insentif sehingga mempengaruhi kinerja Karyawan Pada PT Kasoem Pioner Optik.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Dengan Insentif (Y) sebagai Variabel intervening

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian (tabel 4.12) bahwa Insentif sebagai intervening dapat mempengaruhi Kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai *p-values* > dari 0.05 atau (0.014 < 0.05), dari nilai t hitung kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) 2,461 sehingga hipotesis alternatif **diterima**. Nilai *koefisien path* (β) sebesar 0.127, yang artinya Insentif signifikan memperkuat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kasoem Pioner Optik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dimana Insentif sebagai variabel intervening pada PT. Kasoem Pioner Optik dengan menggunakan *Structural equation Modelling (SEM) smartPLS*. Serta, berdasarkan hasil uji asumsi SEM pada analisis dan pembahasan, maka kesimpulan atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif pada PT Kasoem Pioner Optik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang di lakukan peneliti dapat di terima. Hal ini berarti dengan di lakukan kegiatan pelatihan oleh perusahaan maka di harapkan setiap karyawan bisa meningkatkan kesejahteraan Karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kasoem Pioner Optik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang dibuat oleh peneliti dapat **diterima**. Hal ini berarti perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pelatihan secara berkala dengan pelatih yang handal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Insentif pada PT Kasoem Pioneer Optik. Hal dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kasoem Pioneer Optik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat **diterima**. Hal yang sama dengan pelatihan bahwa dalam kegiatan pelatihan setiap karyawan akan mendapatkan keterampilan yang merupakan sebuah kompetensi yang akan menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jadi di harapkan kompetensi yang di miliki dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
5. Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Kasoem Pioneer Optik. dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 tersebut **diterima**.
6. Insentif sebagai intervening mampu mempengaruhi pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kasoem Pioneer Optik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **diterima**. Hal ini berarti bahwa program insentif dapat menjadi penghubung.
7. Insentif sebagai intervening mampu mempengaruhi kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kasoem Pioneer Optik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **diterima**. Hal ini berarti bahwa program insentif dapat menjadi penghubung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gibson, James, L. 2000. Organization, Behavior, Structure, Process, edition 10. Boston. USA
- [2] Mudayana, Fansyuri I. dan Sri Suryoko. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis: Vol 5 (1).
- [3] Syahputra M. Dedi dan Hasrudy Tanjung. 2020. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magerter Manajemen: Vol. 3 No. 2 e-ISSN 2623-2634.
- [4] Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan. 2012. Analisis jalur (Path Analisis) (ed. 2). Bandung: Alfabeta.
- [5] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [6] Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- [8] Umar, Husein. 2010, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah, Rajawali Pers : Jakarta.
- [9] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- [10] Sastrohadwiryono, Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sastrohadwiryono, Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara..
- [12] Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- [13] Syamsul, Arifin, 2012. LEADERSHIP Ilmu dan Seni Kepemimpinan,, Jakarta : Mitra Wacana Media.