



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PRAJURIT KOMPI BANTUAN BATALYON
ZENI TEMPUR (YONZIPUR) 9/ LANG-LANG BHUANA**

Bobby Andrias
bobbyandrias@gmail.com

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Juni 2023)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $3.624 > 1.989$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $6.604 > 1.989$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $22.978 > 3.11$.

Kata kunci : Pelatihan, pengalaman kerja, kinerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjaga kemerdekaan dan keamanan bangsa, peran TNI sebagai tentara profesional sangat penting. Menyadari pentingnya peran TNI, pemerintah telah melaksanakan banyak kegiatan untuk memberdayakan TNI agar memiliki kemampuan, profesionalisme dan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan nasional. Di sisi lain, keluhan sering terdengar dari orang-orang yang terkait dengan aparat TNI yang tidak profesional karena pelanggaran yang dilakukan oleh oknum TNI. Aparat yang terkadang kurang bersahabat, serta profesionalisme yang dilanggar saat bertugas oleh beberapa prajurit. Profesionalisme TNI juga dinilai kurang maksimal bahkan ada kecenderungan menurun. Penurunan profesionalisme tersebut tersampaikan oleh fakta di lapangan terkait praktek dwifungsi TNI. Misalnya saja kegiatan pembuatan MoU oleh TNI dengan organisasi pemerintahan. Selama delapan tahun ke belakang, terjadi penandatanganan 40 MoU oleh TNI dengan organisasi pemerintahan. Pasalnya kegiatan yang dilakukan di luar profesionalitas TNI seperti penyuluhan KB hingga persawahan dan pembangunan infrastruktur. Kemudian adanya Peraturan Presiden (perpres) Nomor 37 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional TNI juga semakin menguatkan Dwifungsi TNI.

Jika dilihat dari UU No.34/2004 menyatakan bahwa Tentara Nasional Indonesia dibangun dan dikembangkan secara 2 professional jika mendapat jabatan fungsional dikhawatirkan profesionalisme dapat berkurang. Oleh karena itu, instansi menghendaki agar setiap prajurit dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi prajurit perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi. Persaingan yang terjadi di antara lembaga pemerintah juga semakin ketat, sehingga mendorong lembaga pemerintah untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya, baik terhadap infrastruktur maupun sumber daya manusianya. Perkembangan instansi atau lembaga pemerintah sangatlah bergantung pada profesionalisme prajuritnya. Instansi harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia di dalam suatu manajemen. Oleh karena itu, instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Pada era globalisasi saat ini, semua lembaga pemerintahan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi adalah dengan melakukan pelatihan.

Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Faktor yang juga mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Dalam peningkatan kinerja pegawai, pengalaman kerja merupakan hal yang sangat

diperlukan. Pengalaman kerja pegawai menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (softskill). Keterampilan seorang pegawai didapat dari pelatihan dan pengalaman kerja pegawai tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik. Kinerja juga merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas.

Yonzipur 9/Lang Lang Bhuwana merupakan salah satu satuan operasional korps zeni yang dipimpin oleh Perwira menengah TNI AD berpangkat Letnan Kolonel yang beranggotakan kurang lebih 650 prajurit. Sebagai satuan operasional korps zeni Yonzipur 9/Lang Lang Bhuwana mempunyai tugas pokok untuk membantu operasional satuan Divisi Infantri 1 Kostrad khususnya di bidang konstruksi, destruksi, Jihandak (penjinakan bahan peledak), Nubika (nuklir biologi dan kimia), perbekalan air dan listrik dan lain-lain. Dalam pola pembinaan karier TNI AD terdapat peraturan yang harus dipenuhi diantaranya yaitu TOA (*Turn of Area*) dan TOD (*Turn of Duty*) yang mengharuskan seorang prajurit harus melaksanakan mutasi ke tempat tugas yang baru. Hal ini akan menyebabkan adanya prajurit yang masuk ataupun keluar dari Yonzipur 4 9/Lang Lang Bhuwana, baik prajurit yang baru lulus pendidikan dasar dan kecabangan zeni, maupun prajurit dari satuan lain yang telah mempunyai pengalaman kerja.

Untuk mempertahankan kinerja prajurit Yonzipur 9/Lang Lang Bhuwana baik prajurit baru maupun prajurit lama, Yonzipur 9/Lang Lang Bhuwana mengadakan berbagai macam Latihan Dalam Satuan (LDS) untuk mendukung tugas pokok satuan. Berdasarkan pada latar belakang diatas terdapat permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut : 1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit di Yonzipur 9/Lang Lang Bhuwana? 2. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit di Yonzipur 9/Lang Lang Bhuwana? Berkenaan dengan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja prajurit di Yonzipur 9/Lang Lang Bhuwana. 2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja prajurit di Yonzipur 9/Lang Lang Bhuwana.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti mencoba meneliti hal yang mempengaruhi kinerja prajurit dengan mengajukan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang Lang Bhuwana”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja prajurit kompi bantuan Batalyon Zeni Tempur (YONZIPUR) 9/ Lang-lang Bhuana?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja prajurit kompi bantuan Batalyon Zeni Tempur (YONZIPUR) 9/ Lang-lang Bhuana?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja prajurit kompi bantuan Batalyon Zeni Tempur (YONZIPUR) 9/ Lang-lang Bhuana?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja prajurit kompi bantuan Batalyon Zeni Tempur (YONZIPUR) 9/ Lang-lang Bhuana.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja prajurit kompi bantuan Batalyon Zeni Tempur (YONZIPUR) 9/ Lang-lang Bhuana.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja prajurit kompi bantuan Batalyon Zeni Tempur (YONZIPUR) 9/ Lang-lang Bhuana.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Pelatihan

Menurut Ramdhan & Pasaribu (2022) pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan.

Selanjutnya Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan/ prajurit, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan/ prajurit/prajurit semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan".

2. Pengalaman Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan/ prajurit yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Manullang (2008) berpendapat bahwa pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan/ prajurit.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah calon karyawan/ prajurit yang telah siap pakai dan seharusnya lebih cepat beradaptasi karena telah lebih dulu mencicipi dunia kerja yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Mereka yang sudah berpengalaman terutama pada bidang pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi diharapkan dapat menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

3. Kinerja

Henry Simamora (2016) mendefinisikan kinerja sebagai “tingkat terhadap mana para karyawan/ prajurit mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Manajemen kinerja mampu membantu menyelaraskan prajurit dengan berbagai sumber daya lain agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik (Ramdhan, 2022).

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Batalyon Zeni Tempur 9/ Lang-lang Bhuana yang beralamat di Jl. Jend. AH Nasution Ujung Berung, Kota Bandung, Jawa Barat Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari sesuatu yang bersifat abstrak difokuskan dengan landasan teori yang selanjutnya di rumuskan hipotesis untuk diuji sehingga menuju pada kejadian-kejadian yang konkrit.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017).

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 85 responden.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel adapun dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui angket ini kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi (R) X₁ Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.126	2.886

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.370. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara Pelatihan dan kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi (R) X₂ Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.337	2.515

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.587. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup atau sedang antara Pengalaman Kerja terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi (R) X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.344	2.502

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.599. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup atau sedang antara Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana.

B. Analisis Koefisien Determinasi

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

1. Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Prajurit
Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (R^2) sebesar 0.137. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 13.7% Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana, sedangkan sisanya sebesar 86.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Variabel Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Prajurit
Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (R^2) sebesar 0.344. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 34.4% Pengalaman Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana, sedangkan sisanya sebesar 65.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Variabel Motivasi dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Prajurit
Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (*adjusted* R^2) sebesar 0.359. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 35.9% Pelatihan dan Pengalaman Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 64.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < *alpha* (0,05), maka hipotesis diterima.

1. Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.307	3.717		7.615	.000
PELATIHAN	.316	.087	.370	3.624	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 3.624, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 85$ adalah sebesar 1.989. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3.624 > 1.989$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana.

Tabel 6. Hasil Uji t X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.078	3.290		6.103	.000
PENGALAMAN	.517	.078	.587	6.604	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 6.604, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 85$ adalah sebesar 1.989. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.604 > 1.989$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	287.602	2	143.801	22.978	.000 ^b
Residual	513.175	82	6.258		
Total	800.776	84			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PELATIHAN

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $22.978 > 3.11$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuana dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3.624 > 1.989$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu

- berada di bawah 0.05.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuna dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.604 > 1.989$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Prajurit Kompi Bantuan Batalyon Zeni Tempur (Yonzipur) 9/ Lang-Lang Bhuna dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $22.978 > 3.11$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Ramdhan Books., M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. Sumatera Barat: CV. Mitra Cendekia Media.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.