

LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMITMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI DI SD SWASTA AL- AZHAR 1 MEDAN

Munica Islamiati¹, M. Umar Maya Putra², Ahmad Muhajir^{3*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142. (061) 8366679

³Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142. (061) 8366679

Korespondensi: * amuhajir6551645@gmail.com

Abstract

This exploration recounts the tale of the connection between the actual workplace, responsibility and preparing at Al-Azhar 1 Medan Private Grade School. The factual strategy utilized is different relapse with a quantitative clear methodology utilizing traditional supposition tests first. The number of inhabitants in this review were educators and representatives at Al-Azhar 1 Medan Private Grade School, adding up to 37 respondents, determined from the quantity of laborers at Al-Azhar 1 Medan Private Primary School, so the absolute example in the review was 37 individuals. The consequences of this exploration show that to some extent the factors Actual Workplace (X1), Responsibility (X2) and Preparing (X3) meaningfully affect the Presentation of Educators and Representatives at Al-Azhar 1 Medan Private Grade School (Y), while at the same time the Climate is great Actual Work (X1), Responsibility (X2) and Preparing (X3) affect the Exhibition of Instructors and Representatives at Al-Azhar 1 Medan Private Primary School (Y).

Keywords: Physical Work Environment, Commitment, Training

Abstrak

Penelitian ini menceritakan hubungan antara lingkungan kerja fisik, komitmen dan pelatihan di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Metode statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Populasi penelitian ini adalah para Guru dan Pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan sebanyak 37 responden yang dihitung dari jumlah pekerja di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan maka jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 37 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Komitmen (X2) dan Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan (Y), Sedangkan secara simultan baik Lingkungan Kerja Fisik (X1), Komitmen(X2) dan Pelatihan(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan (Y)

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen, Dan Pelatihan Kompensasi

Diterima : 20 Januari 2024

Direvisi : 28 Januari 2024

Disetujui : 30 Januari 2024

Pendahuluan

Salah satu komponen yang memengaruhi eksekusi adalah tempat kerja sebenarnya. Tempat kerja nyata yang menyenangkan dan berkualitas dapat mempengaruhi penampilan instruktur dan perwakilan. Jika dunia kerja di sekitar pendidik dan perwakilannya bagus, maka pameran guru dan pekerja akan meningkat. Akan tetapi lingkungan kerja fisik berpengaruh sangat fundamental diperguruan Al-Azhar karena yayasan sudah menyediakan parkir yang sangat luas dan mampu menampung kendaraan roda dua dan roda empat namun diberbagai moment seperti jadwal jam pergi kerja bentrok dengan jam masuk sekolah, hujan, hari besar, yang mengakibatkan volume kendaraan yang begitu besar sehingga membuat kemacetan diluar lingkungan perguruan Al-Azhar karena akses jalan menuju perguruan Al-Azhar sangat sempit dan pihak stakeholder internal perguruan Al-Azhar perlu mempercepat untuk hadir diwilayah kerja khususnya guru dan pegawai SD Al- Azhar 1 Medan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai dalam kegiatan belajar mengajar.

Untuk situasi ini, para pendidik di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan mempunyai kekuatan yang serius untuk menggarap sifat pelatihan dengan mengikutsertakan pendidik dalam program penyiapan instruktur Dinas Persekolahan dan Kebudayaan. Analis menilai. Guru SD Swasta Al-Azhar 1 Medan ini memiliki ilmu yang luar biasa, namun dari segi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) ia memiliki sedikit kendala. Dari hasil pertemuan dengan kepala terlihat bahwa sekitar 95% SD Swasta Al-Azhar 1 Medan mengumpulkan contoh mengantisipasi waktu dan 5% tidak mengumpulkan ilustrasi mengantisipasi waktu. Hal ini membuat lebih sulit untuk menyelesaikan proses pendidikan, pembelajaran dan pertunjukan, di mana Anda akan memiliki pandangan yang membingungkan tentang cara-caranya. demi langkah dan tujuannya tidak terkoordinasi. Oleh karena itu para pegawai perlu mencapai prestasi pelaksanaan yang dikomunikasikan di pusat agen eksekusi dengan pedoman yang diberikan oleh kepala sekolah. Di

SD Swasta Al-Azhar 1 Medan, ketentuan utama yang berlaku adalah para pegawai bahwa setiap hari senin mereka mengevaluasi pekerja mengenai program-program yang harus diselesaikan mulai saat ini dan hal tersebut telah dilaksanakan dengan baik hingga saat ini, namun terdapat permasalahan terkait dengan tugas-tugas yang dilakukan oleh para spesialis ini biasanya tidak tepat waktu. Kerja dan koordinasi antar delegasi juga perlu ditingkatkan agar program yang ingin dicapai dapat terselesaikan dengan baik. Penyiapan pendidik dan tenaga kerja merupakan suatu interaksi yang menunjukkan informasi dan kemampuan tertentu, sehingga pendidik dan perwakilan akan menjadi lebih berbakat dan siap melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. SD Swasta Al-Azhar 1 Medan mengadakan pelatihan guru dan pegawai sangat baik karena SD Swasta Al-Azhar 1 Medan lulus sekolah penggerak, setiap bulan mereka melakukan evaluasi eksternal bersama BBGP (badan besar guru penggerak). Namun untuk situasi ini persiapannya kurang matang karena masih ada beberapa tenaga pendidik dan perwakilan yang belum menguasai Inovasi (IT) yang bisa disebut Gaptex. Hal lain yang terjadi adalah rencana persiapan yang bertentangan dengan jadwal pendidikan dan pembelajaran serta masih terdapat tenaga pendidik yang tidak mengikuti silaturahmi sehingga dapat mempengaruhi jalannya pameran.

Kajian Pustaka

Kinerja

Kinerja merupakan output kerja yg bisa dicapai sang seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi, sinkron menggunakan kewenangan & tanggung jawab masing-masing, pada rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, melanggar aturan & sinkron menggunakan moral dan etika [1]. Kinerja merupakan output kerja secara kualitas & kuantitas yg dicapai oleh seseorang karyawan pada melaksanakan manfaatnya sinkron

menggunakan tanggung jawab yg diberikan kepadanya [2]. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu/berkumpul dalam suatu hubungan sesuai dengan daya dan komitmennya yang berbeda-beda untuk mencapai sasaran afiliasi yang bersangkutan secara otentik, tanpa mengesampingkan hukum dan sesuai dengan moral dan etika [3]. Indikator Kinerja [3] sifat pekerjaan, ukuran pekerjaan, pelaksanaan komitmen dan komitmen.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas [2]. Pelatihan merupakan mengenai perubahan, mengenai transformasi, mengenai pembelajaran. Pelatihan merupakan proses yg didesain buat membantu pegawai menyelidiki keterampilan, pengetahuan, atau perilaku baru [4]. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yg terdapat sekarang, keterampilan dasar yg mereka butuhkan buat menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah alat satu bisnis pada menaikkan mutu asal daya insan pada global kerja. Pegawai baik yg baru atau pun yg telah bekerja perlu mengikuti pelatihan [5].

Indikator pelatihan [2] jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi Peserta, kualifikasi pelatihan, waktu (banyaknya sesi).

Komitemen

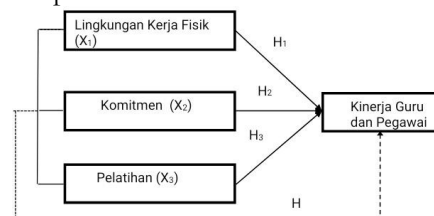
Komitmen yang bersifat hirarki merupakan suatu struktur yang muncul dari keinginan, kesungguhan dan kesadaran orang-orang yang berada dalam pergaulan yang nampak dari seberapa besar usaha, inspirasi dan keyakinan dalam memahami visi, misi dan tujuan bersama [6].

Komitmen organisasi menjadi kekuatan realtif dan identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya menjadi anggota organisasi, maka hal ini

memperlihatkan menjadi konstruk yang menghipnotis sifat individu pada organisasi, yang menarik buat dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen waktu ini, & intensitas keluar masuknya karyawan pada suatu organisasi [7]. Indikator komitmen [6] tanggung jawab emosional, tanggung jawab yang konsisten, standarisasi tanggung jawab.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik sebenarnya adalah semua keadaan yang ditemukan di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perwakilan [8]. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain [9]. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yg ada disekitar para pekerja/karyawan yg bisa menghipnotis kepuasan kerja karywan pada melaksanakan pekerjaannya sebagai akibatnya akan diperoleh output kerja yg maksimal, dimana pada lingkungan kerja tadi masih ada fasilitas kerja yg mendukung karyawan pada penyelesaian tugas yg bebankan pada karyawan guna menaikkan kerja karyawan pada suatu perusahaan [10]. Indikator lingkungan kerja fisik [8] bangunan lingkungan kerja, perangkat kerja yang memuaskan, perkantoran, aksesibilitas transportasi kantor.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Keterangan

Metode Penelitian

Teknik informasi yang digunakan adalah informasi kuantitatif. Dalam peninjauan ini yang menjadi populasi adalah guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan

sebanyak 37 responden. Menggunakan metode analisis regresi linear berganda menerapkan model persamaan yaitu:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Variabel	Correlation		Keterangan
		Nilai r	Nilai r tabel	
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	X1.1	0,847	0,3246	Valid
	X1.2	0,836	0,3246	Valid
	X1.3	0,784	0,3246	Valid
	X1.4	0,783	0,3246	Valid
	X1.5	0,857	0,3246	Valid
	X1.6	0,610	0,3246	Valid
	X1.7	0,876	0,3246	Valid
	X1.8	0,876	0,3246	Valid
	X1.9	0,876	0,3246	Valid
Komitmen (X ₂)	X2.1	0,631	0,3246	Valid
	X2.2	0,700	0,3246	Valid
	X2.3	0,909	0,3246	Valid
	X2.4	0,648	0,3246	Valid
	X2.5	0,647	0,3246	Valid
	X2.6	0,773	0,3246	Valid
	X2.7	0,616	0,3246	Valid
	X2.8	0,678	0,3246	Valid
	X2.9	0,610	0,3246	Valid
	X2.10	0,817	0,3246	Valid
Pelatihan (X ₃)	X3.1	0,775	0,3246	Valid
	X3.2	0,800	0,3246	Valid
	X3.3	0,784	0,3246	Valid
	X3.4	0,867	0,3246	Valid
	X3.5	0,829	0,3246	Valid
	X3.6	0,851	0,3246	Valid
	X3.7	0,851	0,3246	Valid
Kinerja	Y1	0,788	0,788	Valid
	Y2	0,750	0,3246	Valid
	Y3	0,780	0,3246	Valid
	Y4	0,675	0,3246	Valid

Dari uji keaslian terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai tertentu yang merupakan kenaikan dari tabel r harga yang dinyatakan signifikan, artinya data.

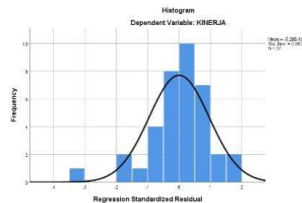
Reliabilitas

Tabel 2. Reliabilitas Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,887	9	Reliabel
Komitmen	0,877	10	Reliabel
Pelatihan	0,916	7	Reliabel
Kinerja	0,725	4	Reliabel

Dari data tabel 2 terlihat Cronbach alpha besar dari 0,6 sehingga bisa dikatakan semua instrumen reliabel

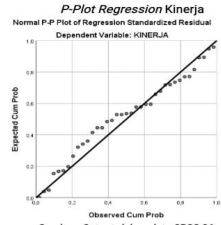
Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Kinerja

Jadi dikatakan bahwa faktor-faktor tersebut disebarluaskan secara berkala.

P-Plot Regression Kinerja



Gambar 3. P-Plot

Berdasarkan gambar di atas ditemukan bahwa data terdistribusi normal.

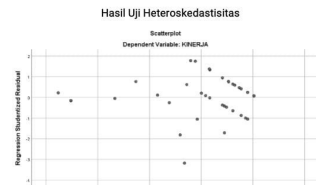
Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Multikolinieritas Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,782	2,220		,352	,727		
LINGKUNGAN KERJA FISIK	,175	,067	,369	2,632	,013	,509	1,964
KOMITMEN	,133	,053	,339	2,524	,017	,554	1,804
PELATIHAN	,132	,053	,284	2,499	,018	,775	1,291

Faktor otonom khususnya tempat kerja, tanggung jawab dan persiapan dinyatakan terbebas dari multikolinieritas karena ketiga faktor bebas tersebut mempunyai nilai ketahanan. > 0,10 dan VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot Kinerja

Gambar di atas menunjukkan bahwa fokus informasi tersebar di sekitar angka nol. Penyampaian fokus informasi tersebut juga tidak memberikan contoh. Sehingga cenderung diasumsikan bahwa model relapse pada eksplorasi ini tidak menemui permasalahan heteroskedastisitas, sehingga dugaan adanya kebiasaan, multikolinieritas dan heteroskedastisitas pada model relapse dapat terpenuhi.

Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda

Regressi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.782	2,220		.352	.727		
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.175	.067	.369	2,632	.013	.509	1,964
KOMITMEN	.133	.053	.339	2,524	.017	.554	1,804
PELATIHAN	.132	.053	.284	2,499	.018	.775	1,291

Bentuk persamaan dari regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,782 + 0,175X_1 + 0,133X_2 + 0,132X_3 + e$$

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.782	2,220		.352	.727		
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.175	.067	.369	2,632	.013	.509	1,964
KOMITMEN	.133	.053	.339	2,524	.017	.554	1,804
PELATIHAN	.132	.053	.284	2,499	.018	.775	1,291

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
 Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik $2,632 > t_{tabel} 2,03452$ dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < \alpha$ ($alpha$) $0,05$. Dengan demikian, sedikit banyak variabel Tempat Kerja Sebenarnya berpengaruh terhadap presentasi pendidik dan perwakilan di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan..
2. Komitmen (X_2)
 Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen $2,524 > t_{tabel} 2,03452$ dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < \alpha$ ($alpha$) $0,05$. Oleh karena itu, sedikit banyak variabel Tanggung Jawab berpengaruh secara mendasar terhadap kinerja instruktur dan pekerja di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan..
3. Pelatihan (X_3)
 Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan $2,499 > t_{tabel} 2,03452$ dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < \alpha$ ($alpha$) $0,05$.
 Jadi, ini sebagian bersifat variabel. Penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan.

Uji Simultan(Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan(Uji F)

Hasil Uji F Anova

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42,184	3	14,061	22,262	.000 ^b
Residual	20,843	33	.632		
Total	63,027	36			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMITMEN, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Dalam hal ini Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen dan Pelatihan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan.

Uji Determinasi (R2)

Tabel 7. Hasil Determinasi

Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.639	.79474

Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Komitmen (X_2) dan Pelatihan (X_3) berpengaruh sebesar 63,9%, sedangkan sisanya sebesar 36,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Swasta AL-Azhar 1 Medan (Y). Berdasarkan penelusuran, pengaruh positif dan besar faktor lingkungan kerja fisik terhadap pelaksanaan dapat dicapai oleh sebagian besar instruktur dan delegasi di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan yang memerlukan lingkungan kerja fisik yang adil, sehingga pengenalan guru dan delegasi akan meningkat.

Variabel Komitmen (X_2) berpengaruh secara mendasar terhadap Kinerja (Y) guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Berdasarkan pengujian, pengaruh positif dan besar dari variabel komitmen terhadap kinerja dapat disebabkan oleh sebagian besar pendidik dan pekerja di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan memerlukan tanggung jawab yang besar. Komitmen berdampak pada pelaksanaan otoritatif karena berhubungan dengan asosiasi di tingkat rumah tangga. Sedikit banyak, variabel Persiapan pada

dasarnya mempengaruhi presentasi pendidik dan pekerja di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Berdasarkan penelitian, dampak positif dan kritis faktor persiapan terhadap pelaksanaan dapat ditimbulkan oleh para guru dan pegawai menjadi lebih berbakat dan siap melaksanakan kewajiban dan kewajibannya dengan baik. Memiliki program persiapan akan membantu guru dan pegawai untuk mencapai tujuan hierarki. Untuk keadaan ini, Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen dan Pelatihan sekaligus secara mendasar mempengaruhi guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Maka jika Lingkungan kerja fisik, komitmen dan pelatihan ditingkatkan maka presentasi guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja fisik, komitmen dan pelatihan meningkat. persiapan kurang maka guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan pun berkurang meningkat.

Simpulan

Sedikit banyak dalam penelusuran ini secara umum akan terungkap bahwa unsur Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen dan Pelatihan pada dasarnya mempengaruhi kinerja guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan.

Hasil uji coba terkoordinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan besar antara variabel lingkungan kerja fisik, komitmen dan pelatihan terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. SD Swasta Al-Azhar 1 Medan diyakini harus mempercepat kehadirannya di wilayah kerja khususnya para guru dan pegawai SD Al-Azhar 1 Medan.

Dengan tujuan agar tidak ada orang yang terlambat datang akibat terbatasnya akses jalan. Hal ini dapat berdampak pada pengenalan guru dan pegawai Selain itu, diyakini pihak SD Swasta Al-Azhar 1 Medan harus rutin melakukan pembinaan, persiapan dan pelatihan penyusunan RPP agar para guru benar-benar memahami kedudukan dan kewajibannya terlebih dahulu dalam menyusun RPP dan mengurus bisnis. secepat mungkin sehingga target ideal benar-benar tercapai. secara maksimal dan terarah dengan

tujuan agar akibat tertundanya pekerjaan dapat memberikan kepuasan kepada guru dan pengawas.

Para guru dan staf di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan diyakini mempunyai pilihan untuk memiliki sifat ingin tahu agar mandiri dan berusaha memahami segala kemampuannya serta memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada berbagai cara. kebersamaan sehingga eksekusi bisa menjadi lebih mengesankan dan mumpuni.

Daftar Pustaka

- [1]. Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kinerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2]. Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan .Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3]. Serdamayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja Bandung : PT. Refika Aditama.
- [4]. Priansa , J. D. (2017). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- [5]. Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [6]. Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta : Prenadamedia Group..
- [7]. Utaminingsih A. (2014). Perilaku Organisasi . Malang: CV. UB Press.
- [8]. Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- [9]. Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke empat . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [10]. Afandi , P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Konsep dan Indikator .Pekanbaru: Zanafa Publishing .