

PENGARUH FASILITAS KERJA, PELATIHAN DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMP AL-AZHAR MEDAN

Aldi Wansah^{1*}, Windy Aginta², Syamsul Bahri³

^{1,2,3} 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

Korespondensi: *aldiwansah1106@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the Effect of Work Facilities, Training and loyalty on the Work Productivity of Al-Azhar Medan Junior High School Teachers. The research sample consisted of 57 teachers of Al-Azhar Medan Junior High School, and the data used was raw data. This study analyzes the effect of work facilities, training, and loyalty on teacher productivity using multiple linear regression statistical methods (multiple regression analysis) and qualitative methods using instrumental data testing, classical hypothesis testing, and hypothesis testing. The results showed that work facilities (X1), training (X2), and loyalty (X3) partially had a positive and significant effect on teacher work productivity (Y). The work facility (X1) has a calculated t value of 9.832 and a significance level value of 0.000. Training (X2) has a calculated t value of 6.077 and a significance level value of 0.000. Loyalty (X3) has a calculated t value of 4.449 and a significance level value of 0.018. Simultaneously, work facilities (X1), training (X2), and loyalty (X3) have a positive and significant effect on the work productivity of Al-Azhar Medan Junior High School teachers with a calculated F value of 49,708 and a significance level value of 0,000. The coefficient of determination (R²) is 0.959 (95.9%).

Keywords: Work Facilities, Training, Loyalty and Work Productivity

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan loyalitas terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Al- Azhar Medan. Sampel penelitian terdiri dari 57 guru SMP Al-Azhar Medan, dan data yang digunakan ialah data mentah. Penelitian ini menganalisa pengaruh fasilitas kerja, pelatihan, dan loyalitas terhadap produktivitas guru dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda (analisis regresi berganda) dan metode kualitatif dengan menggunakan pengujian data instrumental, pengujian hipotesis klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1), pelatihan (X2), dan loyalitas (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru (Y). Fasilitas kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,832 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000. Pelatihan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 6,077 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000. Loyalitas (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,449 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,018. Secara simultan, fasilitas kerja (X1), pelatihan (X2), dan loyalitas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMP Al-Azhar Medan dengan nilai F hitung sebesar 49,708 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000. Koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,959 (95,9%).

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Pelatihan, Loyalitas dan Produktivitas Kerja

Diterima : 10 Februari 2024

Direvisi : 12 Februari 2024

Disetujui : 14 Februari 2024

Pendahuluan

Pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan diantaranya guru, siswa, wahana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum, fasilitas, pelatihan dan loyalitas. Dilihat dari berbagai faktor tersebut, guru memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah Tanpa mengabaikan faktor pendukung lainnya, guru juga merupakan pemegang otoritas utama pelatihan, yang sangat menentukan berhasil tidaknya pelatihan itu sendiri Harus dipahami bahwa guru adalah faktor utama dalam proses pendidikan Meskipun fasilitas pendidikan sekolah sudah lengkap dan maju, namun tanpa dukungan guru yang berkualitas tidak mungkin tercapai dan/atau tercapainya proses belajar mengajar yang maksimal.

Tempat kerja sangat penting bagi sekolah karena menunjang produktivitas guru dalam bekerja. Fasilitas kerja merupakan fasilitas penunjang Kegiatan sekolah merupakan kegiatan fisik yang digunakan untuk kegiatan normal dan memiliki umur yang relatif tetap yang untuk masa depan.

Pelatihan dapat dibagi menjadi dua tempat, yaitu on the job training dan off the job training. Teknik in-service training yang utama adalah demonstrasi (praktik melakukan sesuatu untuk meningkatkan keterampilan guru), pelatihan (lebih berorientasi pada manajemen dan praktik profesional), belajar mandiri dan rotasi kerja. Saat ini lembaga pendidikan sering menghadapi kendala untuk mencapai tujuannya berupa rendahnya loyalitas guru dan pengembangan profesi. Guru dengan loyalitas profesional yang tinggi tentunya menunjukkan persepsi dan kepuasan kerja yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya mencerminkan seorang guru yang telah bekerja secara profesional dan memiliki Kemampuan yang tinggi

Kajian Pustaka

Teori Fasilitas

Fasilitas kerja mengacu pada semua alat dan bahan yang ditemui oleh individu dan kelompok, lingkungan kerja individu, metode kerja dan pengaturan kerja. [1]. Indikator

Fasilitas Kerja meliputi: Sesuai kebutuhan, Alatnya lengkap, Kemudahan penggunaan mempercepat proses kerja. [2]

Teori Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana personel non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas.[3]. Indikator Pelatihan meliputi: Jenis pelatihan, Tujuan pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kelayakan peserta, Kelayakan pelatih, dan Waktu (Jumlah Sesi) [3]

Teori Loyalitas

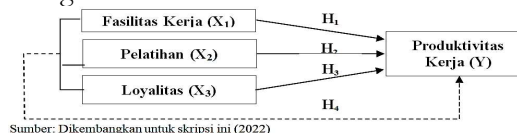
Loyalitas adalah mendukung kondisi ideal untuk tugas yang sesuai aturan untuk mendukung pengoptimalan tugas. Loyalitas ini terwujud dalam kesediaan karyawan untuk melindungi dan membela organisasi terhadap individu yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar pekerjaan. [4]Indikator Loyalitas meliputi: 1. Ikuti peraturannya, 2. Tanggung jawab pada perusahaan, 3. Kesediaan untuk bekerja sama, 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan, 5. Hubungan antar pribadi, 5. Semangat bekerja [5]

Teori Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja akan mempengaruhi kelangsungan bisnis organisasi perusahaan, efisiensi kerja karyawan yang lebih baik akan sangat berkontribusi pada perkembangan organisasi atau perusahaan. Indikator Produktivitas Kerja meliputi: 1. Kemampuan, 2. Meningkatkan hasil yang dicapai, 3. Semangat kerja, 4. Pengembangan diri, 5. Kualitas, 6. Efisiensi. [6]

Kerangka Konseptual

Dimana Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas sebagai variabel independen. Dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja guru. Variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan dalam suatu rangkaian konsep sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan untuk skripsi ini (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- H₁ — Uji Parsial Fasilitas Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru.
- H₂ — Uji Parsial Pelatihan (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru.
- H₃ — Uji Parsial Loyalitas (X₃) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru.
- H₄ ----Uji Simultan Fasilitas Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), dan Loyalitas (X₃) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Metode

Penulis melakukan penelitian di SMP Al-Azhar Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 57 Guru SMP Al-Azhar Medan Berdasarkan sumber data yang didapatkan oleh peneliti dari SMP Al-Azhar Medan terdapat variasi karakteristik yang dimiliki oleh para Guru SMP Al-Azhar Medan. Karena jumlah guru di SMP Al-Azhar Medan relatif sedikit yaitu 57 orang guru, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi di gunakan menjadi sampel

Penjelasan mengenai persamaan regresi pada tabel 5.8 di atas adalah sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta adalah 0,638 (nilai positif), artinya jika nilai fasilitas kerja, pelatihan dan loyalitas adalah 0 maka efisiensi kerja akan meningkat sebesar 63,8%.
2. Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,753 (bernilai positif), artinya jika nilai fasilitas kerja meningkat sebesar 1 dan nilai pelatihan dan loyalitas meningkat sebesar 0, maka produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 75,3%
3. Nilai koefisien regresi untuk pelatihan sebesar 0,539 (bernilai positif), artinya jika nilai pelatihan meningkat sebesar 1 satuan dan nilai fasilitas kerja dan loyalitas sebesar 0 maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar 53,9%
4. Koefisien regresi untuk loyalitas sebesar 0,653 (bernilai positif), artinya jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan dan nilai tenaga kerja dan fasilitas pelatihan sebesar 0 maka efisiensi tenaga kerja meningkat sebesar 65,3%

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Konstanta
- X₁ = Fasilitas Kerja
- X₂ = Pelatihan
- X₃ = Loyalitas
- b₁b₂b₃ = Koefisien regresi berganda X₁ X₂ X₃ terhadap variabel terikat Y
- e = error

Hasil

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.638	.144	
	Fasilitas Kerja	.753	.039	.875
	Pelatihan	.539	.089	.485
	Loyalitas	.653	.103	.641

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru
Sumber: Output olahan data SPSS V.20.0

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSSV pada Tabel 4.1 di atas 20,0 dapat disimpulkan bahwa analisis regresi dapat digunakan untuk mengetahui apakah peningkatan atau penurunan variabel independen dapat ditambah dengan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,638 + 0,753 (X_1) + 0,539 (X_2) + 0,653 (X_3) + e$$

Uji Statistik t (Parsial)

Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 5% Menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada kriteria berikut:

1. H_a diterima jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} pada tingkat signifikansi α = 0,05.
2. H₀ diterima jika nilai t_{hitung} < t_{tabel} pada tingkat signifikansi α = 0,05.
3. Kriteria penentuan t Tabel yaitu menggunakan rumus df: n-k-1.

Tabel 4.2
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.638	.144		3.685	.008
Fasilitas Kerja	.753	.039	.875	9.832	.000
Pelatihan	.539	.089	.485	6.077	.000
Loyalitas	.653	.103	.641	4.449	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru
Sumber: *Output* olahan data SPSS V.20.0

Penjelasan mengenai pengujian statistik t pada tabel 4.2 adalah sebagai berikut:

1. Dalam uji t parsial, nilai t_{hitung} variabel Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 9,832 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Secara Parsial, Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Al-Azhar Medan.

Uji Statistik F (Simultan)

Tabel 4.3
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.946	3	10.315	49.708	.000 ^a
	Residual	1.334	53	.025		
	Total	32.280	56			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Pelatihan, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output* olahan data SPSS V.20.0

Nilai F_{hitung} variabel Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja sebesar 49,708 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 ($49,708 > 2,78$) dengan df pembilang = 3, df penyebut = 53 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan signifikansi sebesar 0,000 artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Secara Simultan Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMP Al-Azhar Medan.

4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.956	.15867

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Pelatihan, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output* olahan data SPSS V.20.0

2. Dalam uji t parsial, nilai t_{hitung} variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja adalah 6,077 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti H2 diterima dan H0 ditolak. Secara parsial, Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Al-Azhar Medan.
3. Dalam uji t parsial, nilai t_{hitung} variabel Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja Guru adalah 4,449 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018. Ini berarti H3 diterima dan H0 ditolak. Secara parsial, Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Al-Azhar Medan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi yang sangat erat antara Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMP Al-Azhar Medan. Hal ini terlihat dari nilai $R Square$ yang diperoleh sebesar 0,959 (95,9%). Dan sisanya sebesar 04,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini, seperti: Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Tabel 4.5
Hasil Regresi Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t Hitung	P Value
(Konstanta)	0,638	3,685***	0,008
Produktivitas Kerja			
Fasilitas Kerja	0,753	9,832 ***	0,000
Pelatihan	0,539	6,077***	0,000
Loyalitas	0,653	4,449***	0,018
t Tabel (1%)	3,251		
t Tabel (5%)	1,674		
t Tabel (10%)	1,297		

Sumber: Output olahan data SPSS V.20

5. HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Al-Azhar Medan

Hasil uji t hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,753 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Idealnya seorang guru jika mendapatkan fasilitas akan

berdampak positif terhadap produktivitasnya dan ternyata fasilitas yang diberikan oleh SMP Al-Azhar Medan akan memungkinkan seorang guru dapat bekerja dengan baik.

Pada akhirnya, semakin banyak guru mendapatkan fasilitas yang lebih baik dalam pengajarannya, maka produktivitas guru pasti akan meningkat dan tujuan sekolah akan semakin mudah untuk dicapai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Al-Azhar Medan

Pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa pelatihan parsial memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas. Fakta ini didukung oleh koefisien beta (β) yang positif sebesar 0,539 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Semakin tinggi kualitas materi pelatihan dan instruktur, maka keterampilan guru akan semakin meningkat dalam jangka panjang, yang dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerja/kinerja profesional di bidangnya masing-masing In-service training sangat diperlukan untuk mengembangkan keterampilan peserta didik, terutama produktivitas para guru, agar standarnya lebih tinggi dari yang ditetapkan oleh SMP Al-Azhar Medan karena melalui pelatihan yang dilakukan oleh SMP Al-Azhar Medan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru dalam mengajar.

Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan akan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru dalam kegiatan sekolah sehingga apa yang diketahui dapat membantu semua guru SMP memahami apa yang perlu dilakukan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berdampak positif bagi perguruan SMP Al-Azhar Medan.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Al-Azhar Medan

Hasil uji t hipotesis mengungkapkan bahwa secara parsial Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal tadi dibuktikan menggunakan nilai koefisien beta (β) yg bernilai positif sebanyak 0,653 dan nilai signifikansi sebanyak 0,018. Loyalitas tinggi yg sudah diterapkan dalam perguruan Sekolah Menengah pertama Al-Azhar Medan pada semua staff guru memungkinkan *output* yg menguntungkan misalnya kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-benar-benar pada bekerja, berkomitmen, dan perilaku kerja lainnya yg tentu saja hal ini bisa memberi laba bagi pengajar itu sendiri dan Sekolah Menengah pertama Al-Azhar Medan. Setiap sekolah tentu menginginkan staff pengajarnya mempunyai loyalitas yg tinggi pada aplikasi

pekerjaannya. Loyalitas ada menurut diri pengajar itu sendiri, hal tadi dari menurut pencerahan bahwa antara pengajar menggunakan Sekolah Menengah pertama Al-Azhar Medan adalah dua pihak yg saling membutuhkan, guru sebagai tenaga pengajar bagi peserta didik, disisi lain SMP Al-Azhar Medan menyediakan tenaga didik dimana guru menjadi staff pengajarnya. Maka semakin setia seorang guru mengabdikan kepada SMP Al-Azhar Medan tempat ia bekerja tentunya hasil kinerjanya juga akan semakin tinggi dengan segala pengalaman yang dimiliki guru tersebut selama menjadi tenaga pengajar.

Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Al-Azhar Medan

Hasil pengujian uji simultan diketahui bahwa Nilai F_{hitung} variabel Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja sebesar 49,708 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 ($49,708 > 2,78$) dengan $df_{pembilang} = 3$, $df_{penyebut} = 53$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan signifikansi sebesar 0,000 artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Secara Simultan Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMP Al-Azhar Medan.

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas yang diterima oleh guru dalam mengajar maka produktivitas kerja guru pasti akan semakin meningkat maka tujuan sekolah akan semakin mudah untuk dicapai kemudian Pelatihan akan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru dalam kegiatan sekolah sehingga apa yang diketahui dapat membantu semua guru SMP memahami apa yang perlu dilakukan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berdampak positif bagi perguruan SMP Al-Azhar Medan dan semakin setia seorang guru mengabdikan kepada SMP Al-Azhar Medan tempat ia bekerja tentunya hasil kinerjanya juga akan semakin tinggi dengan segala pengalaman yang dimiliki guru tersebut selama menjadi tenaga pengajar.

Kemudian dari Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi yang sangat erat antara Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMP Al-Azhar Medan. Hal ini terlihat dari nilai $R Square$ yang diperoleh sebesar 0,959 (95,9%). Dan sisanya sebesar 04,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini, seperti: Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Simpulan

Penelitian ini menyelidiki apakah fasilitas kerja, pelatihan, dan loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Al-Azhar Medan Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 guru responden. Berdasarkan temuan penelitian dan data penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa: Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja guru di SMP Al-Azhar Medan, Pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas guru di SMP Al-Azhar Medan, Loyalitas berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas guru di SMP Al-Azhar Medan. Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan variabel Fasilitas kerja, pelatihan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja guru di SMP Al-Azhar Medan

Daftar Pustaka

- [1] Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [2] Moenir. H.A.S. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Melayu, Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [5] Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [6] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.