

Pengaruh Sistem *Human Resource Development* (HRD) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Stabat

Ardiansyah Putra, Sri Wahyuni

STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat

Email : ardianputra9900@gmail.com, Sri_Wahyuni@staijm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of implementing the Human Resource Development (HRD) system on improving employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. This type of research is quantitative research. Methods of collecting data from data sources obtained through questionnaire answers given by research respondents, namely all employees at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. The data analysis technique used the stages of validity testing, reliability testing, normality testing, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis. The results of the study show that the implementation of the Human Resource Development (HRD) system has a significant effect on improving employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. This is obtained through the results of hypothesis testing, namely the t-test which shows a significant value less than 0.05 or $(0.00 < 0.05)$ and $t \text{ count} > t \text{ table}$ $(4.563 > 2.10092)$ then there is an effect of variable X on Variable Y. The implementation of the Human Resource Development (HRD) system by PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat affect the increase in employee performance by 51.1%. There is a positive or consistent relationship between the implementation of the Human Resource Development (HRD) system and the improvement of employee performance, the better the implementation of the Human Resource Development (HRD) system by PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat, the increase in employee performance is also getting better, and vice versa if the implementation of the Human Resource Development (HRD) system by PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP If the Stabat is bad, the employee's performance will also decrease

Keywords: *Human Resource Development System, Employee Performance Improvement*

Pendahuluan

sekarang memasuki era globalisasi yang merupakan sebuah dimensi baru yang harus dihadapi oleh lembaga keuangan pada saat ini. Para pemain di dalamnya harus siap untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan tuntutan pelanggan yang semakin kritis terhadap kualitas dan pelayanan. Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu organisasi memperdayagunakan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikannya. Sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Sumarsono, 2019).

Sebagai subyek, manusia harus memiliki keahlian dan ketrampilan dan sebagai obyek, manusia harus sehat jasmani dan rohani. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkontribusi penting bagi nilai perusahaan dalam jangka panjang, dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Pengertian mengenai nilai tidak hanya meliputi keuntungan, tetapi juga tingkat pertumbuhan dan kepuasan kerja karyawan. Faktor sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam perkembangannya, kemajuan serta kemampuan menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu alat yang berharga untuk meningkatkan produktivitas (Griffin, 2015).

Proses manajemen produktivitas yang efektif, tidak layak tanpa komitmen dan pelibatan pekerja pada semua tingkatan. Organisasi tidak dapat menciptakan budaya berorientasi kinerja apabila sebagian besar tenaga kerja tidak mempunyai komitmen atau tidak terlibat dalam perbaikan produktivitas. Salah satu cara untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mencapai keuntungan maksimal karena *profit* (keuntungan) memegang peranan yang penting dalam setiap usaha (Anoraga, 2015).

Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-product*. Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuan dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi (Wibowo, 2010).

Banyak faktor-faktor penting yang mendasari peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Program produktivitas sering kurang memberikan perhatian pada kontribusi potensial tenaga kerja pada umumnya, sebaliknya mengandalkan pada manajemen pekerja untuk mencapai tingkat produktivitas lebih tinggi. Beberapa kegiatan nyata yang harus dilakukan perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja adalah peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek yaitu: fasilitas, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja (Sumarsono, Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menyelesaikan permasalahan karyawan yang kompleks maka perlu adanya bagian dalam perusahaan yang fokus membenahi permasalahan karyawan atau sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Dalam menjalankan proses tersebut tentu perlu menjalankan praktek manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia, meliputi perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja dan hubungan karyawan .

Bagian dari perusahaan yang menangani permasalahan sumber daya manusia adalah *Human Resource Development* (HRD), bagian ini tugas utamanya mengelola Sumber Daya Manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut perencanaan SDM, rekrutmen sering disebut rekrutmen dan seleksi, pengembangan sering disebut pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja sering disebut *performance management*, gaji sering disebut kompensasi dan *benefit* dan menumbuhkan hubungan kerja (Marwansyah, 2019). Arti lain dari *Human Resource Development* (HRD) atau Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah *Human Resource Development* (HRD). Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi yang tepat dan posisi saat organisasi memerlukannya. Dengan adanya *Human Resource Development* (HRD) diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Malayu S. P. Hasibuan, 2017). Salah satu Bank yang menerapkan sistem *Human Resource Development* (HRD) adalah PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Bank ini sangat memperhatikan kinerja karyawannya karena menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan bagi kepuasan dan loyalitas nasabah ditengah-tengah persaingan antar Bank yang semakin ketat.

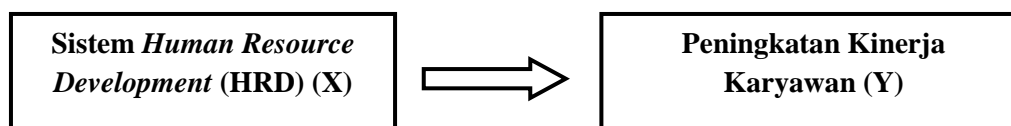
Kajian Teori

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat awalnya merupakan Bank Syariah Mandiri (BSM). Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagai salah satu upaya pengembangan Bank Syariah Mandiri ke

berbagai pelosok negeri, maka didirikanlah PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Stabat. PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Stabat kini berubah nama menjadi PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat hal ini karena sudah melakukan *merger* (penggabungan) dengan Bank Syariah lain yaitu BNI Syariah dan BRI Syariah.

Nasabah wilayah kecamatan Stabat termasuk dalam sasaran pengembangan Perbankan Syariah Ini dapat dilihat dari potensi kota stabat yang perekonomiannya bergerak dalam berbagai sektor serta penduduk yang data dikatakan hampir rata-rata muslim. Peran PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat dalam pengembangan perekonomian masyarakat kecil menengah merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi Bank Syariah dalam penentuan masyarakat dalam pilihan penggunaan Bank didalam kehidupan masyarakat.

Gambar 1 Sistem *Human Resource Development* (Hrd) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BSI



Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimanakah pengaruh parsial dan pengaruh simultan Variabel X yaitu Sistem *Human Resource Development* (HRD) terhadap Variabel Y Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dari sumber data yang diperoleh melalui jawaban angket yang diberikan reponden penelitian yaitu seluruh karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.. Sumber data penelitian ini diperoleh dari jawaban angket yang diberikan reponden penelitian yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.. Teknik Analisis data menggunakan tahap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda (Sugiyono, 2010). Desain yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga tahap yaitu:

1. Tahap penyusunan perangkat pembelajaran dan instrumen penelitian
2. Tahap uji coba perangkat pembelajaran dan instrumen penelitian
3. Tahap pelaksanaan eksperimen.

Hasil Dan Pembahasan

Salah satu Bank yang menerapkan sistem *Human Resource Development* (HRD) adalah PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Bank ini sangat memperhatikan kinerja karyawannya karena menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan bagi kepuasan dan loyalitas nasabah ditengah-tengah persaingan antar Bank yang semakin ketat. Proses manajemen produktivitas yang efektif, tidak layak tanpa komitmen dan pelibatan pekerja pada semua tingkatan. Organisasi tidak dapat menciptakan budaya berorientasi kinerja apabila sebagian besar tenaga kerja tidak mempunyai komitmen atau tidak terlibat dalam perbaikan produktivitas. Salah satu cara untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mencapai keuntungan maksimal karena *profit* (keuntungan) memegang peranan yang penting dalam setiap usaha.

Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-product*. Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuan dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Banyak faktor-faktor penting yang mendasari peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Program produktivitas sering kurang memberikan perhatian pada kontribusi potensial tenaga kerja pada umumnya, sebaliknya mengandalkan pada manajemen pekerja untuk mencapai tingkat produktivitas

lebih tinggi. Beberapa kegiatan nyata yang harus dilakukan perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja adalah peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek yaitu: fasilitas, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Proses peningkatan kinerja karyawan dan menyelesaikan permasalahan karyawan yang kompleks maka perlu adanya bagian dalam perusahaan yang fokus membenahi permasalahan karyawan atau sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Dalam menjalankan proses tersebut tentu perlu menjalankan praktek manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia, meliputi perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja dan hubungan karyawan.

Bagian dari perusahaan yang menangani permasalahan sumber daya manusia adalah *Human Resource Development* (HRD), bagian ini tugas utamanya mengelola Sumber Daya Manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut perencanaan SDM, rekrutmen sering disebut rekrutmen dan seleksi, pengembangan sering disebut pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja sering disebut *performance management*, gaji sering disebut kompensasi dan *benefit* dan menumbuhkan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan kepada seluruh karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem *Human Resource Development* (HRD) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,563 > 2,10092$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Penerapan sistem *Human Resource Development* (HRD) yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% ($100\% - 51,1\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti gaji, kompensasi, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dll. Terdapat hubungan positif atau sejalan antara penerapan sistem *Human Resource Development* (HRD) dengan Peningkatan Kinerja Karyawan (Y), semakin baik penerapan sistem *Human Resource Development* (HRD) yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat maka peningkatan kinerja karyawan juga semakin baik, begitupun sebaliknya jika penerapan sistem *Human Resource Development* (HRD) yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.

1. Uji Hipotesis melalui Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual (parsial). Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika nilai sig $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- Jika nilai sig $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Setelah mengetahui nilai t_{tabel} maka langkah selanjutnya mencari t_{hitung} . Pada penelitian ini t_{hitung} diperoleh dari pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Berikut nilai t_{hitung} setelah penulis melakukan pengolahan data menggunakan SPSS :

Tabel 1 Uji Hipotesis Melalui Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.156	3.549		2.017	.059		
Penerapan Sistem HRD	.609	.134	.732	4.563	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Hasil yang didapat pada tabel 4.6 variabel *Human Resource Development* (HRD) (X) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan t_{hitung}

$> t_{\text{tabel}} (4,563 > 2,10092)$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H_a yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.

2. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi atau R square (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Selengkapnya mengenai hasil uji Adj R^2 dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 2 Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.511	1.245	1.832

a. Predictors: (Constant), Penerapan Sistem HRD

b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Besarnya angka adjusted r square adalah 0,551 atau sebesar 51,1%. Dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* (X) mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% ($100\% - 51,1\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti gaji, kompensasi, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dll.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.156	3.549		2.017	.059		
Penerapan Sistem HRD	.609	.134	.732	4.563	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Adapun interpretasi statistik penulis adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,156 artinya jika *Human Resource Development (HRD)* (X) nilainya adalah 0, maka Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) nilainya yaitu sebesar 7,156. Maksudnya adalah apabila PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat tidak melakukan penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* maka peningkatan kinerja hanya sebesar 7,156%. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa melakukan penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* maka peningkatan kinerja karyawan sangat kecil.
- Koefisien regresi variabel harga (X) sebesar 0,609 artinya jika variabel *Human Resource Development (HRD)* (X) mengalami kenaikan 1 konstanta maka Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat akan mengalami kenaikan sebesar sebesar 0,609 %.
- Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau sejalan antara penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* dengan Peningkatan Kinerja Karyawan (Y), semakin baik penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat maka peningkatan kinerja karyawan juga semakin baik, begitupun sebaliknya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah di bahas, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,563 > 2,10092$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.
2. Penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% ($100\% - 51,1\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti gaji, kompensasi, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dll.
3. Terdapat hubungan positif atau sejalan antara penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* (X) dengan Peningkatan Kinerja Karyawan (Y), semakin baik penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat maka peningkatan kinerja karyawan juga semakin baik, begitupun sebaliknya jika penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Saran

Adapun saran peneliti kepada Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat untuk mengoptimalkan penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* yang dilakukan, karena pada penelitian ini diketahui bahwa penerapan sistem *Human Resource Development (HRD)* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Referensi

- Anoraga, P. (2015). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Ascarya. (2018). *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Griffin. (2015). *Customer Loyalty Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2018). *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mustofa, M. A. (2018). *Kamus Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Asnalitera.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sumarsono, S. (2019). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. (2019). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi 3*. Jakarta : Rajawali Pres.