

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI PETERNAK GARUT SELATAN**

**Deri Prayudi <sup>1</sup>, Lutfan Winaldi <sup>2</sup>**

Universitas Kuningan <sup>1</sup>, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana <sup>2</sup>

e-mail: [deri.prayudi@uniku.ac.id](mailto:deri.prayudi@uniku.ac.id)<sup>1</sup>, e-mail: [lutfanwinaldi@stieyasaanggana.ac.id](mailto:lutfanwinaldi@stieyasaanggana.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Employee work performance within a company has a considerable influence in achieving and improving company performance, but getting optimal work performance from employees is not easy, because it requires a high awareness and sense of responsibility from the employees themselves. The purpose of this study was to determine the effect of employee placement on work performance at the South Garut Farmers Cooperative (KPGS) Cikajang Garut. The research method used in this study uses quantitative methods with descriptive and associative approaches. The samples in this study were all employees at KPGS Cikajang Garut, totaling 71 people. Based on the results of the research, the correlation test results showed that the placement of employees has a moderate effect on work performance with a correlation coefficient of 0.476 and a coefficient of determination of 22.6% and the rest is influenced by other factors not examined in this study. This shows that Employee Placement and Work Performance have a fairly close relationship.*

**Keywords :** *Employee placement, Employee Work Performance, South Garut Farmers Cooperative*

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang telah direncanakan mengarahkan perhatiannya pada pendayagunaan berbagai sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah berupaya meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan tersebut (Agusta, 2013). Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi Kerja tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Harlie, 2012). Prestasi kerja dikatakan

penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan, namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri (Ilyas, 2002). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya yang akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan (Lubis, 2008).

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Selain dari lingkungan kerja, kebijakan dan upaya strategi manajerial juga dapat mejadi faktor yang menentukan prestasi kerja karyawan. Salah satu faktor penting untuk memperoleh prestasi kerja karyawan yang optimal adalah penempatan karyawan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2019). Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan (Marisca, 2019). Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri (Hendri, 2011). Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan (Sedarmayanti, 2012). Proses penempatan karyawan ini tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga the right man on the right job

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi  
Peternak Garut Selatan  
Deri Prayudi <sup>1</sup>, Lutfan Winaldi <sup>2</sup>

tercapai. Berdasarkan hal ini, penempatan karyawan dipandang sebagai upaya manajerial dalam menyelesaikan masalah prestasi kerja karyawan yang kurang baik.

Prestasi kerja karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) Cikajang Garut merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas usaha koperasi. Koperasi akan berkembang apabila karyawan bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target koperasi yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam koperasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Koperasi Peternak Garut Selatan terdapat gejala yang dihadapi oleh koperasi yaitu prestasi kerja karyawan yang menurun. Prestasi kerja karyawan yang menurun dapat ditandai dengan beberapa diantaranya beberapa karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai, masih rendahnya kinerja karyawan sehingga masih terdapat beberapa pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal inilah yang mengindikasikan prestasi karyawan menurun. Adanya karyawan yang mempunyai prestasi yang rendah akan mengakibatkan koperasi sulit mencapai tujuan yang diharapkan.

Adanya indikasi terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap satu tahun sekali dengan menggunakan salah satu cara penilaian yaitu *rating scale method*, dengan menerapkan beberapa unsur penilaian diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, kedisiplinan, kreativitas, tanggung jawab, dan kecakapan, yang digunakan untuk menilai atau mengukur prestasi kerja karyawan yang ada di koperasi.

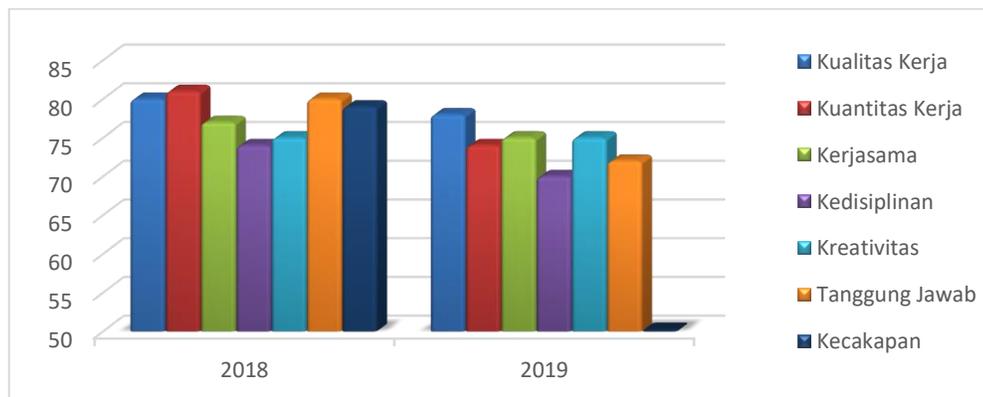
Penilaian prestasi kerja karyawan pada KPGS Cikajang Garut Periode 2018-2019 disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**  
**KPGS Cikajang Garut Periode 2018-2019**

No.	Unsur Penilaian	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kualitas Kerja	80	Baik	78	Baik
2.	Kuantitas Kerja	81	Baik	74	Cukup
3.	Kerjasama	77	Baik	75	Cukup
4.	Kedisiplinan	74	Cukup	70	Cukup
5.	Kreativitas	75	Cukup	75	Cukup
6.	Tanggung Jawab	80	Baik	72	Cukup
7.	Kecakapan	79	Baik	79	Baik
	Rata-Rata	78%	Baik	74%	Cukup

*Sumber: Data Diolah Tahun 2019*

Untuk memperjelas adanya penurunan prestasi karyawan pada KPGS Cikajang Garut juga dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini:



*Sumber: Data Diolah Tahun 2019*

**Gambar 1**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Peternak**  
**Garut Selatan (KPGS) Cikajang Garut**  
**Periode 2018-2019**

Berdasarkan gambar 1 hasil penilaian prestasi kerja seluruh karyawan yang ada di KPGS Cikajang Garut dilihat dari penilaian yang diterapkan perusahaan selama dua tahun terakhir dihitung dari tahun 2018 hingga tahun 2019, diperoleh hasil pada tahun 2018 dari keseluruhan komponen penilaian untuk seluruh karyawan diperoleh hasil rata-rata dari hasil penilaian sebesar 78%, sedangkan pada tahun 2019 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan menjadi 74%. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya fenomena rendahnya prestasi kerja karyawan pada dua tahun terakhir.

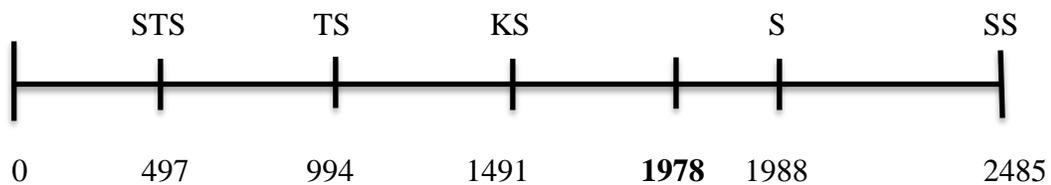
Adanya fenomena terkait rendahnya prestasi kerja karyawan di KPGS Cikajang Garut, penelitian ini mencoba untuk mengisi gap terkait penyebab menurunnya prestasi kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh faktor penempatan karyawan yang kurang memperoleh perhatian dari KPGS Cikajang Garut. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di KPGS Cikajang Garut.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data, mengolah dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data-data mengenai bagaimana penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan instrument kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KPGS Cikajang yang berjumlah 71 orang yang menjadi responden atau sampel penelitian. Uji validitas dan Reliabilitas instrument penelitian dilakukan untuk Untuk mendapatkan sebuah instrumen penelitian yang baik atau memenuhi standar. Koefisien korelasi product moment digunakan untuk menginterpretasikan validitasi sebuah instrumen.

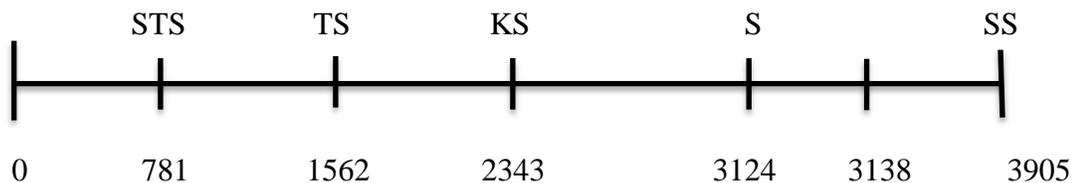
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Atas dasar jawaban responden dalam kuesioner tentang Penempatan Karyawan, maka jumlah skor yang diperoleh adalah 1978, dan dapat dikatakan termasuk ke dalam kategori baik karena terletak antara titik 1491 dan 1988. Dimana hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Karyawan di KPG Cikajang Garut sudah dinilai baik secara keseluruhan. Secara kontinu dapat digambarkan seperti berikut:



**Gambar 2**  
***Rating Scale Penempatan Karyawan***

Berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner tentang Prestasi Kerja, maka jumlah skor yang diperoleh adalah 3138, dan dapat dikatakan termasuk ke dalam kategori baik. Dimana hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja karyawan di KPGS Cikajang Garut sudah dinilai baik secara keseluruhan. Secara kontinu dapat digambarkan seperti berikut :



**Gambar 3**  
***Rating Scale Prestasi Kerja***

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi  
 Peternak Garut Selatan  
 Deri Prayudi <sup>1</sup>, Lutfan Winaldi <sup>2</sup>

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan gambaran penempatan karyawan di KPGS Cikajang Garut sudah dikatakan baik. Prestasi kerja karyawan juga memperoleh penilaian yang baik. Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel X (Penempatan Karyawan) dan variabel Y (Prestasi Kerja) maka uji statistik dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi pearson product moment. Hasil pengujian menggunakan SPSS Ver 23 dapat diketahui besar pengaruh antara variabel penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Koefisien Korelasi Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja**

		Correlations	
		Penempatan Karyawan	Prestasi Kerja
Penempatan Karyawan	Pearson Correlation	1	.476**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien korelasi yang didapat adalah sebesar 0,476. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara Penempatan Karyawan (Variabel X) terhadap Prestasi Kerja (Variabel Y). Hal ini dapat diindikasikan bahwa variabel X akan mempengaruhi variabel Y atau dengan kata lain bahwa Penempatan Karyawan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi yang didapat dibandingkan dengan batas-batas korelasi (r) untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

*Sumber:* (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan tabel 5 di atas, koefisien korelasi dengan product moment sebesar 0,476 berada pada interval 0,400 - 0,599 dan termasuk dalam kategori sedang. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa hubungan antara Penempatan Karyawan (Alexander) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan pada KPGS Cikajang Garut mempunyai pengaruh dengan tingkat hubungan yang sedang.

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (Penempatan Karyawan) dalam menjelaskan variabel terikat (Prestasi Kerja), maka dilakukan uji determinasi atau perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 23 for windows, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4**  
**Uji Koefisien Determinasi Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 <sup>a</sup>	.227	.215	2.507

a. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020*

Berdasarkan tabel 4 dan hasil dari perhitungan  $KD = r^2$  di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,476 atau 22,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Penempatan Karyawan memberi pengaruh atau kontribusi terhadap Prestasi Kerja sebesar 22,6% dan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sebuah penempatan karyawan yang baik memenuhi pada prinsip *the right man in the right place* dapat menunjang pada *performance* karyawan dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang (Hasibuan, 2015). Penempatan karyawan yang tepat juga merupakan tindak lanjut dari kebijaksanaan penerimaan karyawan. Prinsip penempatan kerja karyawan harus dilaksanakan secara tepat dan konsekuen agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing (O'Neill & Salas, 2018).

Prestasi kerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan perkerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan/ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian memberikan gambaran, kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, ditunjang oleh spesialisasi keahlian yang dimilikinya. Peningkatan setiap spesialisasi tersebut dapat terus ditingkatkan dengan upaya-upaya manajerial lainnya yang kaitannya dengan peningkatan skill dan pengetahuan karyawan. Kemampuan bekerjasama dalam team dan dengan atasan, dalam penelitian ini memiliki kontribusi nilai tanggapan yang paling tinggi. Hal ini memberi gambaran, kemampuan bekerjasama menjadi hal penting bagi organisasi untuk tetap menjaga prestasi kerja karyawannya.

Meskipun diketahui dalam penelitian ini, bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Hanya mempengaruhi sebesar 22,6%, namun penelitian yang mendukung mengungkapkan bahwa penempatan karyawan menjadi prediktor yang *visible* dalam peningkatan prestasi kerja karyawan (Kunang & Samsil, 2018).

Temuan penelitian lain juga mengungkapkan, memang terdapat pengaruh yang tidak langsung dari penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana penempatan karyawan memiliki pengaruh yang langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan (Prayudi, 2017). Penempatan karyawan lebih cenderung menjadi strategi perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang layak untuk sebuah pekerjaan pada proses rekrutment, sehingga berusaha untuk mendorong adanya kepuasan kerja karyawan melalui pemenuhan spesialisasi pekerjaan dan keahlian tertentu untuk kemudian dapat mengarah kepada performa kerja yang optimal (Norris & Lovenduski, 1995)

Kelemahan dalam penelitian ini dilihat dari implikasi temuan terkait tidak adanya spesialisasi pekerjaan yang dipersyaratkan untuk setiap jabatan. Karyawan tidak di kelompokkan kedalam spesialisasi khusus dan tidak adanya *job requirement* dalam setiap posisi di perusahaan. Selain itu, keterbatasan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini menjadi keterbatasan untuk dapat menggeneralisasi hasil penelitian sehingga masalah dapat terwakili..

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan, Proses penempatan karyawan yang efektif dapat merangsang pada perbaikan prestasi kerja

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi  
Peternak Garut Selatan  
Deri Prayudi <sup>1</sup>, Lutfan Winaldi <sup>2</sup>

karyawan secara berkelanjutan dan menjadi strategi perusahaan dari sejak awal proses rekrutment dilakukan. Prestasi kerja karyawan yang merupakan hasil dari unjuk kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dapat diprediksi lebih baik jika proses penempatan karyawan ini dilakukan dengan memperhatikan pada spesialisasi pekerjaan dan keahlian yang dipersyaratkan. Kemampuan kerjasama yang merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja karyawan dapat ditentukan lebih awal sebagai bagian dari persyaratan pekerjaan dalam proses penempatan karyawan pada jabatannya. Sehingga kemampuan dan keterampilan kerja karyawan sangat menentukan posisi dan jabatan karyawan dalam perusahaan. Karyawan juga dapat ditempatkan berdasarkan latar belakang akademis untuk mengelompokkan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Tindak lanjut dari penelitian berikutnya, dapat mengkaji faktor lain yang merupakan faktor secara organisasi seperti perilaku kepemimpinan (Rehman, Shahzad, Farooq, & Javaid, 2020) maupun faktor internal secara individu seperti kompetensi dan kepribadian personal (Spector, 2011)

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Alexander, F. (2008). Identifikasi Risiko Ergonomi Pada Stasiun Perakitan Daun Sirip Diffuser Di PT X. *J@ ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 3(2), 108-117.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hendri, E. (2011). Pengaruh Penempatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Studi Pada PT. KAI Kertapati Palembang. *Jurnal Wahana Media Ekonomika*.
- Ilyas, Y. (2002). Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI Edisi II. In: Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kunang, S. O., & Samsil, A. B. (2018). Penerapan Metode 360 Derajat dan Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Rumah Sakit Fadilah Prabumulih). *Jurnal Ilmiah Matrik*, 20(3), 179-191.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Lubis, K. A. (2008). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*.
- Marisca, R. (2019). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Norris, P., & Lovenduski, J. (1995). *Political recruitment: Gender, race and class in the British Parliament*: Cambridge University Press.
- O'Neill, T. A., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. *Human Resource Management Review*, 28(4), 325-331. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.09.001>
- Prayudi, D. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal YSA* 10(1), 14-26.
- Rehman, S. U. R., Shahzad, M., Farooq, M. S., & Javaid, M. U. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes

and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38-47.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.06.004>

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Revika Aditama  
Eresco.

Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work  
behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource  
Management Review*, 21(4), 342-352.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.002>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif  
dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Metode R&D*.  
Bandung: Alfabeta.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya  
manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.