



## Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Delameta bilano

Achmad Fauzi<sup>1</sup>, Fashhan Fikri Fadillah<sup>2</sup>, Lukman Hakim<sup>3</sup>, Nabil Makarim<sup>4</sup>, Sofia Lorent Hutabarat<sup>5</sup>, Sherly Margaretha Hutajulu<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

[achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup>Mahasiswa, Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

[fashhanfikri@gmail.com](mailto:fashhanfikri@gmail.com)

<sup>3</sup>Mahasiswa, Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

[6lukman6hakim6@gmail.com](mailto:6lukman6hakim6@gmail.com)

<sup>4</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

[nabilmakarim1407@gmail.com](mailto:nabilmakarim1407@gmail.com)

<sup>5</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

[sofiahutabarat06@gmail.com](mailto:sofiahutabarat06@gmail.com)

<sup>6</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

[sherlyshii@gmail.com](mailto:sherlyshii@gmail.com)

**Corresponding Author: Fashhan Fikri**

**Abstrak:** Hasil studi ini dibuat untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delameta Bilano. Data pegawai yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah pegawai PT. Delameta Bilano di Jakarta. Karyawan berhubungan langsung dengan seluruh penjualan perusahaan maka dari itu karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dari perusahaan. Akibatnya, efektivitas karyawan harus diperhitungkan untuk meningkatkan produktivitas sambil meminimalkan gangguan terhadap produktivitas tersebut. Karena itu, ada beberapa hal yang mungkin berdampak pada produktivitas seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap apa yang terjadi di lapangan. Motivasi karyawan benar-benar apa yang Anda butuhkan untuk menanamkan gairah untuk pekerjaan Anda. Rangsangan motivasi memungkinkan karyawan untuk merasa positif tentang lingkungan kerja mereka. Ini akan memungkinkan karyawan untuk bekerja. Kursus pelatihan juga sangat penting di perusahaan karena dapat meningkatkan keterampilan individu karyawan, menghindari risiko pekerjaan, serta meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengembangkan hipotesis yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3) Motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah ada sejak lama. Bisnis tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa orang-orang yang mendorongnya. Manajemen sumber daya manusia itu menantang, tetapi penting jika perusahaan ingin tetap bertahan dan berkembang dalam jangka panjang. Keberhasilan jangka panjang perusahaan tergantung pada kapasitasnya untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Keberhasilan organisasi bergantung pada motivasi karyawannya. Tingkat motivasi yang tinggi diperlukan di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka akan pergi keluar dari jalan mereka untuk membantu orang lain jika mereka memiliki hati yang besar. Untuk mencapai tujuan kami, kami membutuhkan tim karyawan yang kuat. Keberhasilan perusahaan secara langsung terkait dengan kemampuannya untuk menumbuhkan tenaga kerjanya. Pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu upaya yang telah dilaksanakan oleh perusahaan. Program pelatihan dapat digunakan oleh bisnis untuk menilai kinerja karyawan dan menemukan area untuk pengembangan di tempat kerja, antara lain. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kapasitas mereka untuk melakukan tugas pekerjaan mereka secara efisien adalah manfaat lain dari kegiatan ini.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Delameta Bilano?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Delameta Bilano?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Delameta Bilano?

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Delameta Bilano.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Motivasi**

Sangat penting untuk membahas motivasi kinerja seorang karyawan, karena hubungan dengan karyawanlah yang memungkinkan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Sifat manusia membutuhkan motivasi karena memerlukan dasar atau insentif untuk mencapai kinerja yang maksimal. Manajer perlu berperan sebagai sahabat dan motivator bagi bawahannya agar seluruh karyawan perusahaan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Wibowo, 2016), motivasi adalah mendorong orang untuk meningkatkan moral mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk beroperasi lebih kreatif dan jujur dengan semua sumber daya yang mereka miliki. Achievement Motivation juga memberikan gambaran yang jelas tentang masa depan, menurut Susanti (2017), dan Hamli Arif Yusuf (2018) menggambarkan motivasi Stefan Invanko sebagai keinginan dan energi seseorang yang berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu.

### **Pengertian Pelatihan**

Menurut Sugandha et al (2019) pelatihan menjelaskan bahwa itu adalah kegiatan individu untuk meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan untuk memiliki kinerja khusus. Menurut Dainsyah dan Saepul (2017), pelatihan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Menurut Rachmawati (2018), pelatihan bertanggung jawab atas karyawan dan bertugas menciptakan kriteria yang diperlukan untuk karyawan. Menurut Rivai (2019: 240), proses sistematis yang mengubah perilaku karyawan adalah orientasi berkelanjutan, dan karyawan, karyawan, karyawan, karyawan, dukungan untuk mendukung keterampilan dan keterampilan tertentu, untuk mencapai tujuan organisasi pelatihan terkait

dengan keterampilan karyawan dan karyawan. Untuk melakukan pekerjaannya. Karena karyawan dengan kegiatan pelatihan memiliki kesempatan untuk mencatat pengetahuan dan perawat baru, staf pengetahuan baru ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan tugas yang dibebankan untuk meningkatkan tugas. Di sisi lain, perusahaan dan instansi memberikan kompensasi sesuai peran dan prestasinya dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kebutuhan karyawan. Agar karyawan senang dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuannya, jumlah remunerasi yang ditawarkan oleh perusahaan harus sepadan dengan nilai pekerjaan karyawan di organisasi. Pelatihan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan masalah kinerja di organisasi atau perusahaan Anda, seperti Efektivitas, efisiensi dan produktivitas yang digunakan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan untuk memenuhi peran dan tanggung jawab yang diberikan, menurut Kasmir (2017). Standar tempat kerja, tujuan atau sasaran, dan standar yang telah disepakati bersama juga disebutkan oleh Rivai & Basri Masram (2017: 138).

Dalam pandangan Veithzal Rivai (2017:98), motivasi dan kemampuan adalah dua aspek yang menentukan kesuksesan. Untuk menyelesaikan tugas atau serangkaian tugas, dorongan dan bakat seseorang diperlukan.

Kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi digambarkan oleh Afandi (2018) sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk melaksanakan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum dan sesuai dengan hukum moral yang bersangkutan. Hindari melanggar atau membantu pencapaian tujuan ini secara ilegal. etika. Output pekerja mewakili hasil pekerjaan yang mereka lakukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan kekuatan yang diberikan kepada mereka.

Sesuai dengan apa yang telah dikatakan di atas, prestasi kerja karyawan dihasilkan ketika mereka menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu. Kinerja karyawan juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas keseluruhan karyawan atau organisasi. Bagian penting dalam mencapai tujuan bisnis adalah mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

### **Penelitian Terdahulu**

Untuk lebih memahami variabel dalam jajak pendapat ini, hasil dari survei sebelumnya dievaluasi. Telah ada penelitian tentang pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan hasilnya ditampilkan pada tabel di bawah ini. Anda dapat menemukan daftar penelitian sebelumnya yang terkait dengan subjek ini dalam tabel di bawah ini.

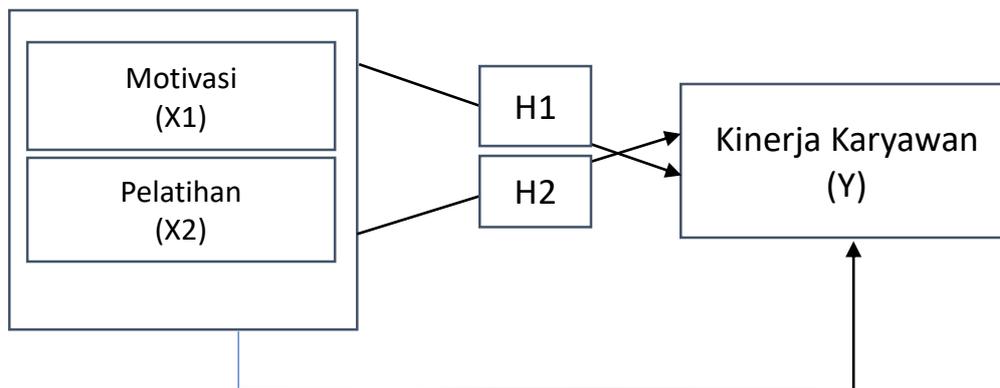
<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti, Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Elga Nolisa dan Edalmen, 2021	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harumjaya	Hasil dari kasus ini menyatakan motivasi berdampak baik terhadap kinerja.

2.	Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, 2019.	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan tidak begitu berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan, sedangkan pelatihan begitu berpengaruh. Begitupun motivasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
3.	Maha Putra, 2022	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Monokem Surya	Ho dinyatakan gugur jika nilai t-hitung variabel motivasi kerja melebihi nilai t-tabel variabel motivasi kerja, menurut perhitungan statistik. Motivasi kerja (X1) dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4.	Phang Finny Liliana dan Carol Daniel Kadang, 2021	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. God Regis Indonesia	Kinerja PT God Regis Indonesia dipengaruhi oleh motivasinya. Kapasitas seseorang untuk tampil sangat dipengaruhi oleh tingkat pelatihan seseorang.
5.	Dwibin Kannapadang, 2021	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten TanaToraja	Tingkat motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap output mereka. Pelatihan memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Efektivitas tenaga kerja organisasi secara langsung dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan karyawannya.
6.	Rodyani Cahya Ningtias, 2021	Pengaruh adanya Motivasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Perusahaan Tembakau PR.DD Tajinan Malang)	Menurut DD Tajinan, SDM mungkin memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja staf di PR jika mereka menerapkan insentif dan pelatihan pada saat yang bersamaan. Kinerja pegawai di bidang kehumasan, menurut DD Tajinan, tidak terpengaruh dengan pelatihan SDM.
7.	Mukhlisah S , Serlin Serang , Sitti Rahmi Razak, 2020	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Maros.	Pelatihan, motivasi, dan budaya bisnis semuanya memiliki peran dalam keberhasilan karyawan.

8.	Widhi Wicaksono, Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi, Herling, 2021	Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Jakarta Tbk .	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, dan budaya perusahaan.
9.	Sofian Syahrul, Yusran Adi, Ansar Taufiq, 2021	Pengaruh Motivasi, Keterlibatan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Di BKPSDM Kabupaten konawe Utara)	Menurut temuan penelitian ini, keterlibatan staf, motivasi, dan pelatihan kinerja memiliki dampak besar pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.
10.	Maha Putra, 2022	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monokem Surya	PT Monokem Surya telah membuktikan relevansi motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. Karena Ho memiliki t-hitung yang lebih tinggi daripada nilai tabel, perhitungan statistik telah mengesampingkannya sebagai kandidat yang mungkin untuk variabel motivasi kerja.
11.	Shofi'unnafi, 2020	Pengaruh pelatihan serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Kuti Arsa Yogyakarta	Menurut temuan survei dan studi, pelatihan dan motivasi karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kemampuan mereka untuk berprestasi.
12.	Noratta, 2021	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT TimurRayaLestari	Ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan dependen berdasarkan temuan penelitian, dengan tingkat signifikansi 0,000. Akibatnya, diperkirakan 229.894 poin telah ditetapkan ke F.
13.	Sandy Sanjaya, Syaifullah, 2020	Pengaruh motivasi dan pelatihan profesional terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dynamic Nusantara di kota Batam.	Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja dengan sukses sangat dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan mereka. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi di tempat kerja dan pelatihan.
14.	Kadek Lia Ayu Lestari, Ni Made	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi oleh faktor-faktor

	Dwi Ariani Mayasari, 2021	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Telkom Access Singaraja.	seperti motivasi dan pelatihan, menurut temuan tersebut.
15.	Dedi Pramana, 2019	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Petro Kimia Cabang Medan.	Pendidikan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki dampak yang berarti, menurut penelitian.

**Kerangka berfikir**



**Gambar 1: Conceptual Work**

Berdasarkan kajian teori dan review hasil artikel yang relevan gambar conceptual work maka: Motivasi (X1), Pelatihan (X2), berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

Selain dari tiga variable yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y), ada beberapa variable lain yang mempengaruhi diantaranya :

Kompensasi (X3) : (Hasibuan, 2016) (Kasmir, 2016) (Kaswan, 2017) (Soeriwibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017)

Disiplin Kerja (X4) : (Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy, 2019) (Arda, M. 2017) (Hendri Rasminto, 2020) (Jufrizen, 2018)

Gaya Kepemimpinan (X5) : (Soulthan S. Batubara, 2020) (F Agustin, 2021) (Kartono, 2017) (Suwanto & Priansa, 2018)

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian kualitatif dan penelitian kepustakaan (Google Scholar) dan melalui beberapa sumber lain yang khusus terkait dengan motivasi karyawan dan pelatihan profesional atau manajemen sumber daya manusia dilakukan secara offline

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan organisasi untuk memotivasi karyawannya memiliki dampak besar pada kinerja mereka (Agusta & Sutanto, 2013). Rachmawati (2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi dimana pekerja termotivasi untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan dari alasannya. Dorongan dari dalam dan luar bisnis adalah kunci untuk membuat orang tetap terlibat dalam pekerjaan mereka sekaligus meningkatkan rasa memiliki dan akuntabilitas

atas kinerja mereka (Damayanti et al., 2013). Oleh karena itu, peningkatan motivasi karyawan sangat diperlukan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari personel. Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Herli et al. (2018) dan Olusadum & Anulika (2018).

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Tujuan dari on-the-job training adalah untuk membantu orang mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Sebuah program pelatihan, menurut Sugandha et al. (2019), adalah serangkaian tindakan terpisah yang dirancang untuk membantu orang memperoleh keterampilan dan informasi yang diperlukan untuk unggul di bidang kompetensi masing-masing. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan standar industri ditingkatkan melalui pelatihan (Meidita, 2019).

Tujuan penyelenggara pelatihan kerja adalah untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilakunya sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Boe, 2014). Berdasarkan hasil penelitian dari Onyango & Wanyoike (2014), Hanaysha (2016), dan Anggraeni (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja dari karyawan.

## **3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Organisasi menggunakan evaluasi kinerja untuk mengukur efektivitas keseluruhan karyawan mereka. Sebagai aturan umum, tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, evaluasi kinerja digunakan untuk menunda pilihan promosi, transfer, gaji, kesempatan pendidikan, dan aspek lain dari pelatihan kebijakan manajerial kepada pekerja. Jika kontribusi karyawan terhadap perusahaan meningkat atau menurun, kinerjanya harus ditinjau ulang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Jika Anda adalah karyawan yang termotivasi, Anda akan memaksimalkan motivasi Anda. Sebaliknya, jika seseorang tidak termotivasi untuk bekerja, tidak ada yang bisa mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Pelatihan kerja pada dasarnya adalah hal yang untuk membangun kualitas karyawan dalam bekerja. Hal ini yang membangun ke profesionalitas karyawan dalam menjalankan tugas atau bagian yang dia kerjakan, pelatihan kerja juga menjadi dasar pemahaman karyawan dalam ilmu yang sebelumnya belum mereka ketahui di dunia kerja.
3. Hal yang berpengaruh selanjutnya adalah kinerja karyawan, ini yang menjadi patokan baik atau tidaknya perputaran dalam sebuah perusahaan, karena kinerja karyawan itu sendiri sangat harus di pertimbangkan dalam porsi atau bagianya masing – masing, karna hal itu lah kinerja karyawan sangat harus di tekankan dan perhatikan agar mendapat kualitas kerja yang baik bagi perusahaan.

### **Saran**

Banyak perusahaan yang tidak memperhatikan karyawan dalam bekerja, dalam artian hanya mementingkan tenaga karyawan tersebut tanpa melihat atau memperhatikan baik tidaknya karyawan dalam bekerja. Arahan leader mungkin sudah sangat baik dalam memberikan motivasi atau pelatihan kerja, tetapi masih banyak manager lapangan yang hanya

melihat bagjan karyawan dari tenaganya saja, tanpa melihat isi hati atau otak karyawan tersebut, apakah sudah di katakan optimal atau belum.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrilian, Susanti (2017). *Skripsi dengan Judul Upaya Peningkatan Hasil Belajar Siswa Melalui Model Problem Based Learning Pada Subtema Pemanfaatan Kekayaan Alam di Indonesia*. Bandung: Universitas Pasundan, Tidak diterbitkan
- Agusta, L; E. M. Susanto (2013), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*.
- Damayanti, Agiel Puji dkk, (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Diansyah, dan Saepul Tatang. 2017. *Pengaruh dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2*. PT. Bank Cimb Niaga Tbk. Jurnal Online . Vol. 20. No. 1
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fajar, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hasin, M., & ABS, M. K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(06)
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014).”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua, Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Veithzal Rivai, 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo . 2014, *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Zanafa Publishing.