

The Effect Of Leadership And Motivation On Employee Performance In PT. BTPN Medan Branch Medan District West

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Medan Kecamatan Medan Barat

Nasya Wedana Widyanti Putri^{1*}, Triana Melinda Sinaga²

S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Rekayasa Teknologi^{1,2}

Nasya.Wedana.Widyantiputri@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is to analyze the influence of leadership and motivation on employee performance at PT. BTPN Medan Branch, West Medan District. The population used is all employees who work at PT. BTPN Medan Branch, West Medan District. The sampling technique used is saturated samples. The research instrument used was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study found that partially or simultaneously the variables of leadership and motivation have a significant influence on the performance of employees at PT. BTPN Medan Branch, West Medan District.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Medan Kecamatan Medan Barat. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. BTPN Cabang Medan Kecamatan Medan Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Instrumen penelitian yang dipakai adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Medan Kecamatan Medan Barat.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah; tenaga kerja atau yang disebut sebagai karyawan. Peran seorang karyawan di perusahaan sangatlah penting karena tanpa karyawan sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang. Oleh karena itu perusahaan mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai kemajuan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Afandi, 2016), kinerja adalah: sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah: suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek yaitu: sikap (attitude), kemampuan (ability), dan prestasi (accomplishment). Menurut (Rismawati dan Mattalata, 2018), kinerja merupakan suatu kondisi

yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut (Fauzi dan Nugroho, 2020), yang dimaksud dengan kinerja, performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional atau biasa yang dikenal masyarakat dengan sebutan bank BTPN merupakan sebuah perbankan yang memfokuskan diri untuk melayani segmen mass market yang terdiri dari para pensiunan, pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Untuk saat ini, perbankan sedang mendapatkan sedikit permasalahan mengenai kinerja karyawannya yang diketahui sangat lambat dalam bekerja dan bahkan ada beberapa nasabah yang pernah mengeluhkan lambatnya layanan atau kerja para karyawan membuat nasabah merasa tidak puas. Selain itu beberapa karyawan juga sering melakukan kesalahan dan dinilai kurang teliti saat bekerja yang diketahui dapat memberikan dampak tidak baik karena sedikit saja kesalahan yang dilakukan perbankan dapat mendapatkan masalah besar karena uang tersebut merupakan uang nasabah. Hal ini terjadi karena kepemimpinan dinilai kurang baik dimana pemimpin kurang tegas dalam memberikan hukuman kepada para karyawannya dan harus menunggu arahan dari jabatan yang lebih tinggi daripada dirinya. Selain itu, ketika sedang ada masalah dalam pekerjaan, pimpinan sering menyerahkan masalah tersebut kepada karyawan agar dapat menyelesaikannya sendiri sedangkan karyawan juga takut langkah atau keputusan yang diambilnya dapat menyebabkan masalah lain. Adapun masalah yang menurunkan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan dalam bekerja dinilai rendah karena karyawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja yang mana perusahaan sendiri tidak pernah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik untuk perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut (Bija, dkk, 2019), Gaya kepemimpinan adalah seni atau cara memimpin dari atasan untuk mengerahkan seluruh sumber daya organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Menurut (Mustapa, dkk, 2019), gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasi tipe kepemimpinan dimana ada empat gaya dasar kepemimpinan yaitu:

1. Gaya manajemen tugas
2. Gaya manajemen *country club*
3. Gaya manajemen miskin
4. Gaya manajemen tim

Menurut (Wibowo, 2017), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut (Bahri, 2018), segala proses motivasi akan berjalan terus menerus untuk berbagai macam kebutuhan, dengan demikian komponen-komponen dari proses motivasi terdiri dari:

1. Adanya kebutuhan.
2. Dorongan untuk bertindak laku.
3. Melaksanakan tindakan.

4. Timbul kepuasan.

Menurut (Sinaga, dkk, 2020), kinerja adalah: tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut (Fauzi dan Nugroho, 2020), kinerja dalam fungsinya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan juga dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Dorongan
2. Kemampuan
3. Kebutuhan
4. Harapan mengenai imbalan
5. Imbalan internal.
6. Eksternal.
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

3. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian adalah PT. BTPN Cabang Medan beralamat di Jalan Putri Hijau No. 20, Medan. Waktu penelitian dimulai dari September 2022 hingga November 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut (Wahyudi, 2017), populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan atau dengan kata lain, populasi adalah totalitas dari seluruh objek penelitian. Sampel adalah objek pengamatan yang dipilih dari populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi dan mencerminkan karakteristik populasinya. Oleh karena itu, meskipun penelitian menggunakan data sampel dan bukannya data populasi, namun hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan akan dijadikan sebagai populasi penelitian yang terdapat sebanyak 62 karyawan. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan atau populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Menurut (Herlina, 2019), dalam setiap penelitian dan riset, data merupakan bagian yang terpenting. Untuk memperoleh dan mengumpulkan data, ada beragam teknik yang bisa dilakukan, salah satunya dengan menggunakan angket atau kuesioner. skala *Likert* merupakan alat untuk mengukur atau mengumpulkan data dengan cara menjawab item butir-butir kuesioner. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek yang jenjangnya bisa tersusun sebagai berikut ini :

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Netral
4. Kurang setuju
5. Sama sekali tidak setuju

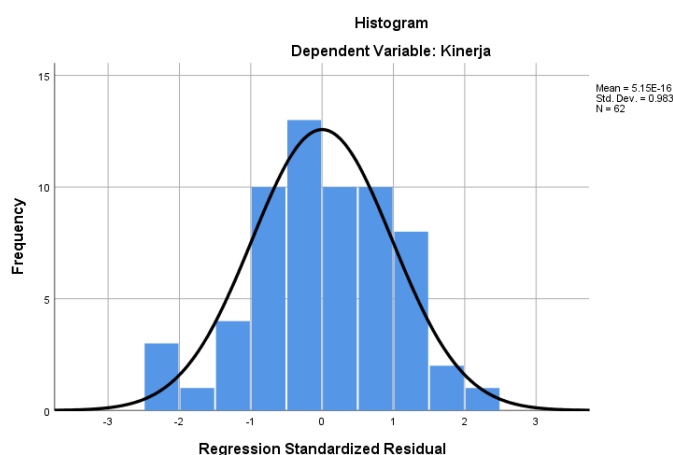
Masing-masing menunjukkan derajat ketidaksetujuan atau kesetujuan. Semakin dekat ke angka 1 semakin dekat dengan tidak setuju dan sebaliknya.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

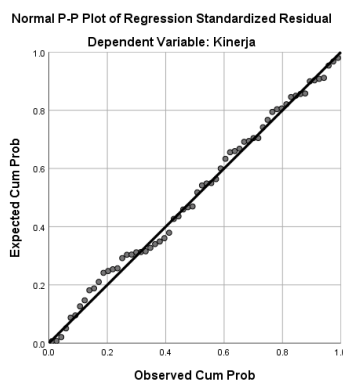
Menurut (Marsam, 2020), uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Berikut ini dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot Of Regression Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Menurut (Riyanto dan Hatmawan, 2020), untuk menghindari adanya kesalahan persepsi dari hasil membaca grafik, maka selain melakukan uji analisis grafik juga diperlukan menambah uji statistik untuk uji normalitas. Uji statistik normalitas residual dapat dilakukan dengan uji statistik non parametik *Kolmogoriv Smirnov* (K-S) dengan ketentuan jika nilai sig > 0,05 maka data residual terdistribusi normal dan jika nilai sig < 0,05 maka data residual tidak terdistribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00345502
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.045
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2018:134), "Multikolinieritas adalah keadaan model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,05.

Tabel 2. Multicollinearity Test

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.707	2.304		3.345	.001		
	Kepemimpinan	.265	.129	.297	2.057	.044	.421	2.378
	Motivasi	.369	.120	.442	3.065	.003	.421	2.378

a. Dependent Variable: Kinerja

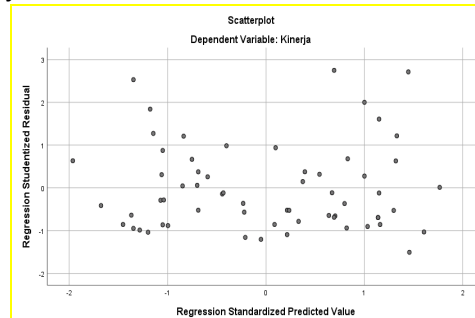
Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,05 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Riyanto dan Hatmawan, 2020), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode *Scatterplot* dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada metode *Scatterplot*, kriteria dalam penilaian adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas).
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Graphic

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyatno, 2018), analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel independen. Persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Multiple Linear Regression Analysis Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.707	2.304		3.345	.001		
	Kepemimpinan	.265	.129	.297	2.057	.044	.421	2.378
	Motivasi	.369	.120	.442	3.065	.003	.421	2.378

a. Dependent Variable: Kinerja

Source: Research Result, 2022

$$Y = 7,707 + 0,265 X_1 + 0,639 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 7.707 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel independen (X_1) adalah: kepemimpinan dan variabel (X_2) adalah: motivasi bernilai 0, maka kinerja adalah: masih bernilai 7.707.
2. Koefisien $X_1(b_1)$ = 0,265 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,265. Artinya: setiap kenaikan nilai kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 26,5%.
3. Koefisien $X_2(b_2)$ = 0,639 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,639. Artinya: setiap kenaikan nilai motivasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 63,9%.

Koefisien Determinasi

Menurut (Setyadi dan Desmawan,2021), koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan seberapa baik model yang diperoleh sesuai dengan data aktual, mengukur berapa persentase variasi dalam variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Kisaran nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Model dikatakan semakin baik apabila nilai R^2 mendekati 1 atau 100 persen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.466	3.054

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai adjusted R Square (R^2) yang telah dikorelasikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel atau tambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah 0,466. Artinya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah: 46,6% dan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: gaji, insentif, disiplin kerja, konflik kerja dan variabel lainnya.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut (Mulyono, 2018), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. H_0 diterima, bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$.
2. H_0 ditolak, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$.

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multiple yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 6.
ANOVA Test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.090	2	257.545	27.614	.000 ^b
	Residual	550.265	59	9.327		
	Total	1065.355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} (27,614) $> F_{tabel}$ (3,15) dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut (Mulyono, 2018), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat

kepercayaan maka menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Berikut ini kriterianya:

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Alternatif lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila signifikansi yang terbentuk diatas 5%, maka tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.707	2.304		3.345	.001		
	Kepemimpinan	.265	.129	.297	2.057	.044	.421	2.378
	Motivasi	.369	.120	.442	3.065	.003	.421	2.378

a. Dependent Variable: Kinerja

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Pada variabel kepemimpinan (X1) dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (2,057) > t_{tabel} (1,999) dengan signifikansi 0,044 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Pada variabel motivasi (X2) dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (3,065) > t_{tabel} (1,999) dengan signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti tarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang Medan Kecamatan Medan Barat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang Medan Kecamatan Medan Barat.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang Medan Kecamatan Medan Barat.

Saran

Berikut ini saran dari pelaksanaan penelitian ini:

1. Perusahaan disarankan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pada faktor kepemimpinan dan motivasi dimana jika dilakukan peningkatan atau perbaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan mencari variabel lain yang memungkinkan memberikan lebih banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda dan Hagi Arfilindo. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Astuti, Rahmaniyah Dwi dan Irwan Iftadi. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat : Jejak.
- _____, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Endra, Febri. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Jakarta : Zifatama Jawa.
- Febry, Timotius dan Teofilus. (2020). *SPSS: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Firmansyah, Farid dan Rudy Haryanto. (2017). *Manajemen Kualitas Jasa Peningkatan Kepuasan & Loyalitas Pelanggan*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Fitriah, & Luthfiah. (2017). *Metodologi Penelitian; Penelitian Kuantitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat : Jejak Publisher.
- Gunawan, Ce. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Handini, Sri. Sukei dan Hartati Kanty Astuti. 2019. *Pemberdayaan Masyarakat Desa Dalam Pengembangan UMKM di Wilayah Pesisir*. Surabaya : Scopindo.
- Hutahayan, Benny. (2019). *Peran Kepemimpinan Spiritual dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.