

**DAMPAK PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN CABANG MEDAN SUNGGAL YANG DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

<sup>1</sup>Margaretha Ambarita, <sup>2</sup>Firman Ario, <sup>3</sup>Eli Delvi Yanti

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: <sup>1</sup>[margarethaambarita1508@gmail.com](mailto:margarethaambarita1508@gmail.com) , <sup>2</sup>[Firmanario@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:Firmanario@dosen.pancabudi.ac.id) ,

<sup>3</sup>[delviyanti@pancabudi.ac.id](mailto:delviyanti@pancabudi.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to examine the influence of training, development, employee performance, and organizational citizenship behavior (OCB) at PT Pegadaian Medan Sunggal Branch. A quantitative approach was used, with data analysis conducted through Smart PLS version 4.0. The research involved the entire population of employees, totaling 36 individuals, using a census sampling method. The results indicate that both training and development do not have a significant effect on OCB. However, training shows a significant impact on employee performance, while development does not. Additionally, OCB was found to have no significant effect on employee performance. Furthermore, the indirect effects of training and development on performance through OCB were also found to be insignificant. These findings suggest that while training may contribute to improved employee performance, OCB does not serve as a strong mediating variable in this organizational context. Therefore, a more integrated human resource development strategy is necessary to optimize both performance outcomes and positive employee behavior in the workplace.*

**Keywords:** Training, Development, Organizational Citizenship Behavior, Performance

**PENDAHULUAN**

Karyawan adalah elemen penting dari suatu organisasi karena mereka adalah indikator referensi untuk keberhasilannya. Kualitas karyawan suatu organisasi menentukan keberhasilannya. Jika suatu organisasi dapat membantu karyawan meningkatkan karier mereka dengan memahami kinerja mereka yang sebenarnya, SDM bekerja lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia sering meningkatkan kinerja karyawan, berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja suatu organisasi.

Karyawan merupakan aset penting bagi organisasi karena kedua belah pihak saling bergantung pada sumber daya manusia untuk mengelola operasionalnya secara efisien. Salah satu tanda sumber daya manusia yang unggul adalah kinerja karyawan Efektivitas dan efisiensi suatu organisasi sangat penting bagi pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk memenuhi tuntutan bisnis dan bersaing di pasar global, sumber daya manusia harus mendapatkan pelatihan yang memadai. Pelatihan kerja yang lebih intensif dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Fungsi personel suatu organisasi tidak relevan dengan kesuksesannya. Perusahaan akan dibimbing menuju tujuannya oleh karyawan yang memiliki sikap positif. Perilaku ekstrapersonal dan diskresioner seseorang, yang tidak langsung terlihat dalam lingkungan kerja formal tetapi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi, disebut sebagai OCB.

Penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian Kota Medan, sebuah perusahaan keuangan non-bank yang menawarkan pinjaman kepada masyarakat umum yang dijamin dengan komoditas. Selain layanan deposit dan evaluasi, perusahaan ini juga menawarkan layanan

deposit dan appraisal. Perusahaan ini berharap stafnya dapat bekerja sebaik mungkin dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Riniwati (2016), kinerja adalah cara seseorang berperilaku dalam menyelesaikan tugas yang dihasilkan produk atau gagasan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan baik bagi tenaga kerja maupun bisnis. Proses evaluasi kerja mensyaratkan terpenuhinya komponen-komponenn tertentu. Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2015), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Bangun (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan uraian pekerjaannya.

### Pelatihan

Simamora dan Hartatik (2014) menyatakan bahwa tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang masih kurang optimal akibat kurangnya keterampilan, sedangkan Kaswan (2015) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Handoko, 1995:104)

### Pengembangan

Tubagus (2015:83) mendefinisikan pengembangan sebagai upaya mempersiapkan individu untuk mengemban berbagai tugas atau tugas yang lebih penting dalam suatu bisnis, organisasi, lembaga, atau lembaga pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan penyediaan kesempatan belajar dan pengembangan, seperti pengembangan program pendidikan yang mencakup perencanaan, implementasi, dan evaluasi program (Armstrong, 1997:504).

### OCB

OCB serangkaian aktivitas yang tidak mematuhi aturan resmi perusahaan, tetapi tetap dapat membantu produktivitas dan operasional bisnis (Sagedhi dkk.,2019). Perilaku karyawan yang secara sengaja melampaui ekspektasi tanggung jawab pekerjaan mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuannya disebut OCB (Farah & Organ, 2018). Dengan bantuan para anggotanya, organisasi sangat mengharapkan perilaku OCB. Hal ini disebabkan oleh persepsi yang luas bahwa OCB menguntungkan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sugiono (2019) berpendapat bahwa teknik penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian terhadap sampel dan populasi bersifat kuantitatif dan terukur, didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian dilakukan di PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal yang beralamat di Jl. Kasuari No.51b, Kota Medan, Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal yang berjumlah 36 orang karyawan. Ketika populasi kurang dari 100, ukuran sampel dianggap lengkap atau jenuh, tetapi ketika lebih dari 100, 10-15% atau 20-25% populasi dapat dipilih, menurut Arikunto (2016). Penulis memilih ukuran sampel sebesar 25% dari total

populasi yang menurut definisi diatas menghasilkan total ukuran sampel sebesar 45,5 atau 36 responden setelah dibulatkan.

## HASIL PENELITIAN

### 1. *Outer Model (Analisa Model Pengukuran)*

Evaluasi outer model adalah evaluasi hubungan atau kausalitas antara variabel dengan indikator yang mengukurnya. Hasil outer model untuk keseluruhan data penelitian dilakukan melalui beberapa model.

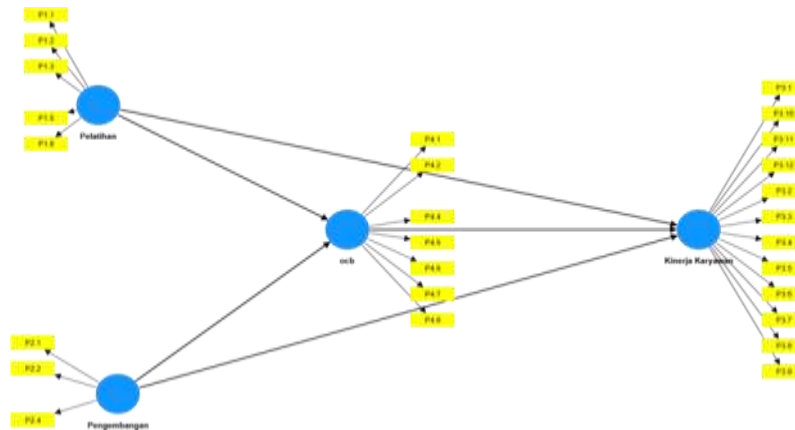
#### a. **Convergent Validity**

Tabel 1. Hasil Outer Loading Matrix

<i>Outer loadings</i>				
<i>Matrix</i>				
	Kinerja Karyawan	Pelatihan	Pengembangan	Ocb
P1.1		0.855		
P1.2		0.950		
P1.3		0.819		
P1.5		0.865		
P1.6		0.780		
P2.1			0.900	
P2.2			0.952	
P2.4			0.976	
P3.1	0.875			
P3.10	0.950			
P3.11	0.900			
P3.12	0.897			
P3.2	0.960			
P3.3	0.914			
P3.4	0.886			
P3.5	0.964			
P3.6	0.827			
P3.7	0.821			

*Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)*

Hasil uji outer loading penelitian diatas layak digunakan, menunjukkan bahwa seluruh data telah memenuhi syarat outer loading  $\leq 0,70$ . Dengan demikian proses analisis data dapat dilanjutkan untuk tahapan selanjutnya. Outer loading juga diperlihatkan dalam gambar outer loading sebagai berikut:



Gambar 1. Convergent Validity Variabel  
 Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)

**b. Construct Reliability and Validity**

Reliabilitas konstruk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk, sedangkan validitas konstruk mengukur sejauh mana konstruk yang diukur benar-benar mencerminkan konsep yang ingin diukur.

**Tabel 2. Hasil Construct Reliability and Validity**

Construct reliability and validity				
Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.979	0.991	0.981	0.815
Pelatihan	0.909	0.941	0.931	0.732
Pengembangan	0.938	0.960	0.960	0.889
Ocb	0.951	1.028	0.954	0.748

Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)

**2. Iner Model Analysis (Analisis Model Struktural)**

Evaluasi iner model atau model struktural berhubungan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian yang dihipotesiskan sebelumnya. Dalam evaluasi model struktural ini, dilakukan dengan pendekatan R-Square, F-Square, dan Uji Hipotesis.

**a. R-Square.** R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel endogen yang dipengaruhi yang dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Model ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk.

**Tabel 3. Hasil R-Square**

R-square		
Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.183	0.106
Ocb	0.055	-0.002

Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)

**b. F-Square**

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan variabel intervening pada level struktural ditunjukkan melalui F-Square sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil F-Square**

f-square				
Matrix				
	Kinerja Karyawan	Pelatihan	Pengembangan	OCB
Kinerja Karyawan				
Pelatihan	0.187			0.058

Pengembangan	0.012			0.002
Ocb	0.001			

Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Path Coefficient (Koefisien Jalur)

Tabel 5. Hasil Koefisien Jalur

<i>Path coefficients</i>					
<i>Mean, STDEV, T values, p values</i>					
	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	-0.407	-0.394	0.187	2.174	0.030
Pelatihan -> OCB	-0.255	-0.156	0.332	0.767	0.443
Pengembangan -> Kinerja Karyawan	0.178	0.053	0.303	0.586	0.558
Pengembangan -> OCB	-0.051	0.012	0.290	0.177	0.860
OCB -> Kinerja Karyawan	0.036	0.050	0.221	0.161	0.872

Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)

Interpretasi hasil uji hipotesis melalui koefisien jalur di atas adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1) diterima, dimana Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan path coefficient -0.407 p-value  $0.030 \leq 0.05$ .
2. Hipotesis kedua (H2) ditolak, dimana Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Z) dengan path coefficient -0.255 p-value  $0.443 \geq 0.05$ .
3. Hipotesis ketiga (H3) ditolak, dimana Pengembangan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan path coefficient 0.178 p-value  $0.558 \geq 0.05$ .
4. Hipotesis keempat (H4) ditolak, dimana Pengembangan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Z) dengan path coefficient -0.051 p-value  $0.860 \geq 0.05$ .
5. Hipotesis kelima (H5) ditolak, dimana OCB (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan path coefficient 0.036 p-value  $0.872 \geq 0.05$ .

#### b. Specific indirect effects (tidak langsung)

Tabel 6. Hasil *Specific indirect effects*

<i>Specific indirect effects</i>					
<i>Mean, STDEV, T values, p values</i>					
	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
Pelatihan -> ocb -> Kinerja Karyawan	-0.009	0.010	0.088	0.103	0.918
Pengembangan -> ocb -> Kinerja Karyawan	-0.002	0.036	0.071	0.026	0.979

Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)

1. Korelasi tidak langsung antara Pelatihan terhadap OCB melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening menghasilkan pengaruh yang tidak

- signifikan, dimana path coefficient mediasi yang dihasilkan sebesar -0.009 dengan p-value  $0.918 \geq 0.05$ .
- Korelasi tidak langsung antara Pengembangan terhadap OCB melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan, dimana path coefficient mediasi yang dihasilkan sebesar -0.002 dengan p-value  $0.979 \geq 0.05$ .

Tabel 7. Total Effects

Total effects					
Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	-0.416	-0.384	0.171	2.436	0.015
Pelatihan -> ocb	-0.255	-0.156	0.332	0.767	0.443
Pengembangan -> Kinerja Karyawan	0.176	0.088	0.286	0.615	0.539
Pengembangan -> ocb	-0.051	0.012	0.290	0.177	0.860
Ocb-> Kinerja Karyawan	0.036	0.050	0.221	0.161	0.872

Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)

Dari kelima hubungan total effect yang diuji Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan signifikan dengan jumlah efek total -0.416, T-statistic 2.436, P-value 0.015. Artinya Pelatihan berpengaruh signifikan dan negative terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Pelatihan terhadap OCB, Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan terhadap OCB, OCB terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan karena semua hubungan diatas memiliki T-statistic  $\leq 1.96$  dan P-value  $\geq 0.05$  yang berarti tidak signifikan.

Tabel 8. Jalur Mediasi

Jalur Mediasi	Koefisien	T-Stat	P-Value	Signifikan	Kekuatan Hubungan
Pelatihan- Kinerja Karyawan	-0.407	2.174	0.030	Signifikan	Sedang
Pelatihan-OCB	-0.255	0.767	0.443	Tidak Signifikan	Lemah
Pengembangan-Kinerja Karyawan	0.178	0.586	0.558	Tidak Signifikan	Lemah
Pengembangan-OCB	-0.051	0.177	0.860	Tidak Signifikan	Sangat lemah
OCB-Kinerja Karyawan	0.036	0.161	0.872	Tidak Signifikan	Sangat lemah
Pelatihan- OCB-Kinerja Karyawan	-0.009	0.103	0.918	Tidak Signifikan	Sangat lemah
Pengembangan-OCB- Kinerja Karyawan	-0.002	0.026	0.979	Tidak Signifikan	Sangat lemah

Sumber: Hasil Olahan Data PLS (2025)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) bahwa pelatihan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan path coefficient -0.255 p-value  $0.443 \geq 0.05$ . Mengamati hasil olah data kuesioner karyawan menunjukkan hasil bahwa koefisien pelatihan berada diantara level terendah 0.780 ( $P_{1.6}$ ) dan tertinggi 0.950 ( $P_{1.2}$ ).

### **Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z)**

Pengaruh Pengembangan (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) bahwa pengembangan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan path coefficient  $-0.051$  p-value  $0.860 \geq 0.05$ . Mengamati hasil olah data kuesioner karyawan menunjukkan hasil bahwa koefisien pengembangan berada diantara level terendah  $0.900$  ( $P_{2.1}$ ) dan tertinggi  $0.976$  ( $P_{2.4}$ ).

### **Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa pelatihan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan path coefficient  $-0.407$  p-value  $0.030$ . Mengamati hasil olah data kuesioner karyawan menunjukkan hasil bahwa koefisien pelatihan berada diantara level terendah  $0.780$  ( $P_{1.6}$ ) dan tertinggi  $0.950$  ( $P_{1.2}$ ).

### **Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Pengembangan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa pengembangan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan path coefficient  $0.178$  p-value  $0.558$ . Mengamati hasil olah data kuesioner karyawan menunjukkan hasil bahwa koefisien pengembangan berada diantara level terendah  $0.900$  ( $P_{2.1}$ ) dan tertinggi  $0.976$  ( $P_{2.4}$ ).

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa *organizational citizenship behavior* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan path coefficient  $0.036$  p-value  $0.872$ . Mengamati hasil olah data kuesioner karyawan menunjukkan hasil bahwa koefisien *organizational citizenship behavior* berada diantara level terendah  $0.770$  ( $P_{4.2}$ ) dan tertinggi  $0.912$  ( $P_{4.1}$   $P_{4.7}$ ).

### **Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z)**

Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z) bahwa pengembangan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* dengan path coefficient  $-0.002$  p value  $0.979$ . Mengamati hasil olah data kuesioner karyawan menunjukkan hasil bahwa koefisien pengembangan berada diantara level terendah  $0.900$  ( $P_{2.1}$ ) dan tertinggi  $0.976$  ( $P_{2.4}$ ).

## **KESIMPULAN**

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal.
2. Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal
4. Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal.
5. *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal.
6. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* di PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal

7. Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior di PT Pegadaian Cabang Medan Sunggal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmilisani, Wulandari, D.Y & Tamba, Y.P. (2024). Improving Community Performance Through Salary, Work Environment, And Workforce Training In Sunggal District, Deli Serdang. Proceeding of The International Conference on Business and Economics, [https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v2i1.14802\(1\),01-13](https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v2i1.14802(1),01-13).
- Farah, & Organ. (2018a). Accounting For Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness And Task Scope Versus Satisfaction. *Journal Of Management*.
- Farah, & Organ. (2018b). Organizational Citizenship Behavior In The People's Republic Of China. *Journal Of Management*.
- Ghozali. (2019). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Badan Penerbit Diponegoro.
- Ghozali, I., & Nasehudin., T. S. (2018). "Metode Penelitian Kuantitatif." Pustaka Setia.
- Handoko. (2018). Manajemen. BPF.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.
- Kusumajati. (2018). Organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada perusahaan. *Jurnal Humaniora*.
- Lestari, M., Pratama, S., Ario, F (2024). The Impact Analysis Of Job Satisfaction, Work Motivation, And Loyalty On Performance Improvement At Éclat Beauté House. *Journal STIE Pemuda*
- Mangkunegara, A. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2018). Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Gramedia.
- Marpaung, Ruth S dan Aryo, Firman (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bpr Mangatur Ganda. *Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*
- Pakpahan, & Manullang. (2018). Metode Penelitian. Cipta Pustaka.
- Priansa, J. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabeta.
- Rachmawati, K. (2019). Sumber Daya Manusia. Andi Offset.
- Rivai, Z. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Raja Grafindo Persada.
- Sagedhi, Ahmadi, & Yazdi. (2019). The relationship between organizational citizenship behavior and market orientation in organizations (case study: agricultural jihad organization of Mazandaran province). *Problems and Perspectives in Management*.
- Sedarmayanti. (2019). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Sugiono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabet