



**PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PT. BANK XXX KOTA MALANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1)

Disusun Oleh:  
Alfi Nur Rohmaniya  
21801081390



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG**

**2022**

## Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelatihan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan dan untuk menganalisis pelatihan, motivasi, kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank XXX Kota Malang bagian Layanan, Operasional dan Penunjang yang berjumlah 61 orang dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yakni seluruh karyawan PT. Bank XXX Kota Malang bagian Layanan, Operasional dan Penunjang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

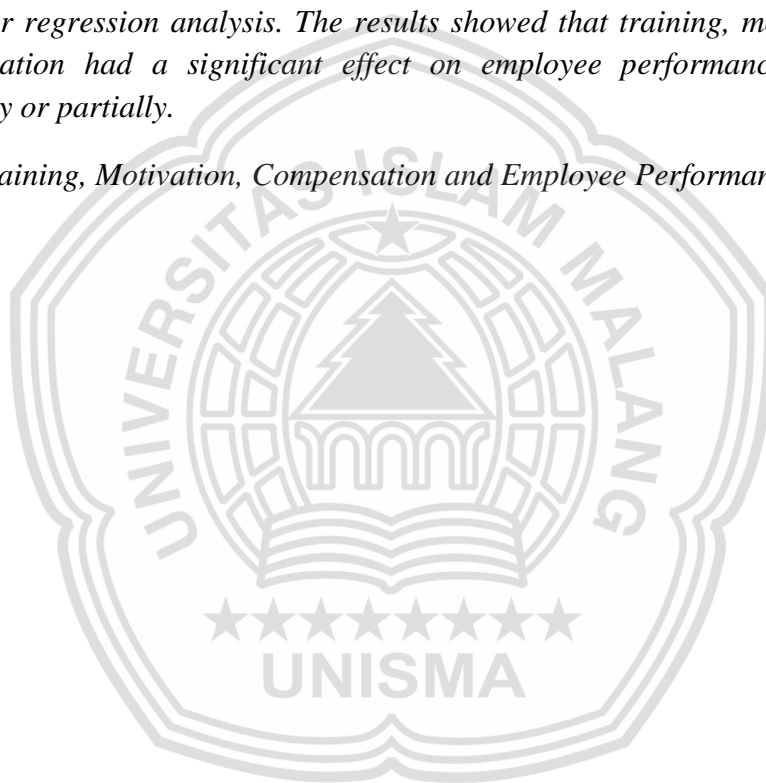
**Kata kunci :** pelatihan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.



## Abstract

*The purpose of this study was to describe the training, motivation, compensation and performance of employees and to analyze the effect of training, motivation, compensation on employee performance. This type of research is explanatory research. The population in this study were all employees of PT. Bank XXX Malang City Service, Operations and Support section totaling 61 people and the sample used is a saturated sample, namely all employees of PT. Bank XXX Malang City Service, Operations and Support. The data analysis method used multiple linear regression analysis. The results showed that training, motivation and compensation had a significant effect on employee performance either simultaneously or partially.*

**Keywords:** *Training, Motivation, Compensation and Employee Performance*



## BAB I

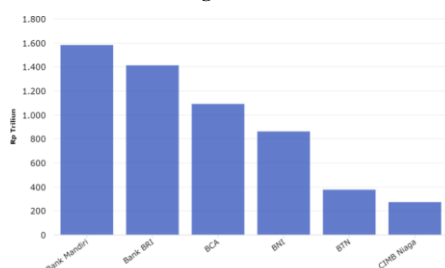
### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia bukan lagi menjadi suatu hal yang baru dalam lingkungan suatu perusahaan, keberhasilan suatu organisasi atau instansi tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Persaingan aktivitas bisnis di era perubahan industri 4.0 menuju 5.0 mengakibatkan tingginya kebutuhan industri terhadap sumber daya manusia yang berkualitas.

Industri perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam perekonomian suatu negara, bank merupakan salah satu dari sistem keuangan yang berperan sebagai lembaga perantara keuangan, yaitu lembaga yang berperan antara pemilik dengan pengguna modal, perbankan harus dapat beroperasi secara efisien dalam skala makro dan mikro. Industri jasa perbankan di Indonesia merupakan salah satu sektor yang menjadi prioritas dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

**Gambar 1.1 Diagram Jumlah Asset Perbankan Tahun 2021**



Sumber : Bursa Efek Indonesia (BEI)

Berdasarkan Gambar 1.1 total aset yang dimiliki setiap bank mempunyai jumlah selisih yang cukup signifikan. Pada tahun 2021 Bank Mandiri kini menyalip status sebagai bank dengan nilai total aset terbesar di Indonesia. Bank Mandiri menyalip total aset Bank Rakyat Indonesia (BRI) dan berhasil menggesernya ke posisi kedua, untuk itu dampak yang muncul akibat dari fenomena persaingan di bidang industri perbankan ini adalah perusahaan dituntut untuk mencari cara atau solusi agar dapat meningkatkan daya saing atau kompetisi antar perbankan yang sangat efektif dan efisien, dengan begitu sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berperan penting, peran tenaga kerja yang efektif dan efisien diharapkan dapat membantu perusahaan untuk bisa bersaing dengan industri perbankan lainnya sehingga bisa mencapai tujuan yang telah direncanakan. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kinerja suatu bank adalah total aset yang dimiliki bank dan pencapaian target perusahaan, semakin besar aset maka semakin baik kualitas dan kinerja bank tersebut.

PT. Bank XXXKota Malang merupakan industri jasa perbankan di Indonesia milik pemerintah yang berbentuk persero terbatas dan bergerak dibidang jasa keuangan perbankan. PT. Bank XXX Kota Malang saat ini bukanlah satu-satunya perusahaan yang memberikan pelayanan keuangan, akan tetapi sudah banyak bank-bank lain yang juga memberikan fasilitas yang sama dengan perusahaan Bank XXX.PT. Bank XXX Kota Malang memiliki visi untuk menjadi *The Most Value Bank In South East Asia & Home To The Best Talent* dengan berkomitmen untuk terus mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang bersaing dan unggul, untuk dapat mencapai visi tersebut PT.

Bank XXX Kota Malang menyiapkan orang dan talenta-talenta yang mempunyai kriteria unggul seperti *intelegensia capital* yang kuat, *psychology capital* yang baik dan *social capital* yang tinggi.

Karyawan merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya suatu organisasi didirikan atas dasar visi yang berbeda untuk kepentingan manusia banyak dan untuk memenuhi misinya, organisasi dikelola dan dilaksanakan oleh karyawan dalam organisasi. Pada umumnya aktivitas manajemen perusahaan akan dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan mempunyai karyawan dengan keterampilan yang tinggi, karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu atau kinerja *team* karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti kepada manager operasional perusahaan, kinerja karyawan yang dimiliki PT. BankXXX Kota Malang sudah menunjukkan hasil yang bagus dilihat dari capaian perusahaan yang telah melampaui target yang ditetapkan, seperti dari bidang Laba dengan hasil pencapaian 108,70%, Brilink 102,18% dan *Fee Based Income* 125,73% dengan tingkat target yang ditentukan sebelumnya sebesar 100% (sumber: Data PT. Bank XXX Kota Malang). Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil observasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank XXX Kota Malang selalu berusaha memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk dapat mengembangkan diri dan kariernya. Kesempatan yang diberikan tersebut seperti pemberian program pelatihan dan pengembangan pada setiap karyawan, pemberian motivasi kepada karyawan serta memperhatikan dan memberikan kompensasi yang tepat bagi karyawan.

Program pelatihan dan pengembangan merupakan suatu proses yang didisain untuk mengembangkan kecakapan yang diperlukan bagi aktivitas kerja dimasa mendatang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan yang diberikan pun sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan karyawan. Kegiatan pelatihan itu sendiri dimaksudkan agar potensi yang dimiliki karyawan dapat digunakan secara efektif. Disaat sebelum masa pandemi COVID-19 PT. Bank XXX Kota Malang selalu mengadakan pelatihan yang dilaksanakan di Surabaya, akan tetapi di saat pandemi seperti ini pelatihan hanya dilakukan melalui *zoom meeting*, pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang baru saja di rekrut atau karyawan yang menempati posisi jabatan baru yang telah ditentukan sebelumnya. Dari hasil observasi yang dilakukan kepada karyawan, pelatihan yang dilakukan melalui *zoom meeting* dirasa kurang efektif, karena terdapat beberapa kendala yang dapat menghalangi untuk mengikuti pelatihan, sehingga dari hasil pelatihan tersebut dirasa kurang maksimal, dengan begitu pengetahuan dan kemampuan yang seharusnya didapatkan menjadi kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan Alfanzuri dan Saragih (2021) didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Adianto dan Sugiyanto (2019) yang menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Kinerja karyawan yang bagus tentunya juga didasari oleh beberapa alasan, seperti variabel pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap

karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan yang telah dibebankan. Motivasi menjadi suatu hal yang dapat mendorong seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Bank XXX Kota Malang kepada karyawan yaitu memberikan *reward* bagi karyawan yang berhasil mencapai target dan karyawan yang berprestasi serta pemberian fasilitas untuk menunjang kinerja agar semakin baik dan efisien, dengan pemberian motivasi tersebut karyawan akan lebih giat lagi untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja sehingga hasil yang didapat akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fazliawinata dan Heriyani (2021) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian motivasi terhadap kinerja terdapat inkonsistensi hasil penelitian yang dilakukan oleh Fazliawinata dan Heriyani (2021) dengan hasil penelitian yang dilakukan Veronika, dkk (2021) dari hasil penelitian Veronika, dkk motivasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh.

Variabel lain yang menjadi pendukung kinerja karyawan PT. Bank XXX Kota Malang adalah pemberian kompensasi, bentuk kompensasi yang diberikan yaitu pemberian gaji pokok, pemberian bonus dan adanya tunjangan untuk karyawan. Pemberian kompensasi ini diberikan oleh PT. Bank XXX Kota Malang sesuai dengan jabatan dan tingkat kinerja karyawan berdasarkan penilaian menggunakan skor Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Karyawan



yang telah memberikan kontribusi penuh seperti tenaga dan pikiran untuk mencapai target perusahaan hendak diberikan apresiasi penuh oleh perusahaan, dengan begitu karyawan akan merasa lebih dihargai dan akan menunjukkan performa kinerja yang berkualitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan dari pernyataan tersebut kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Manalu, dkk (2021) dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega, dkk (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.

Namun masih belum dapat diketahui seberapa besar kontribusi dan pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank XXX Kota Malang. Oleh karena itu, maka hal ini menjadi menarik untuk diteliti guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Bank XXX Kota Malang)".

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari pelatihan, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan ?

2. Bagaimana pelatihan, motivasi, dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pelatihan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan pelatihan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pelatihan, motivasi, kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pelatihan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis

Bagi praktisi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan sebuah masukan atau refrensi sebagai bahan untuk pertimbangan serta evaluasi bagi perusahaan untuk menentukan langkah yang akan diambil oleh perusahaan kedepannya mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi perkembangan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait masalah yang diteliti perihal pelatihan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelatihan, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bank XXX Kota Malang maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan dari implementasi deskripsi sebagai berikut:
  - a. Variabel pelatihan indikatornya adalah instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan. Variabel pelatihan direfleksikan oleh indikator materi, dengan pernyataan materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
  - b. Variabel motivasi indikatornya adalah dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, dan kreatifitas. Variabel motivasi direfleksikan oleh indikator dorongan untuk mencapai tujuan, dengan pernyataan saya melakukan usaha terbaik demi membantu tujuan perusahaan.
  - c. Variabel kompensasi indikatornya adalah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Variabel kompensasi direfleksikan oleh indikator fasilitas, dengan pernyataan perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan melalui fasilitas yang diberikan perusahaan.
  - d. Variabel kinerja karyawan indikatornya adalah kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Variabel kinerja karyawan direfleksikan oleh indikator inisiatif, dengan pernyataan saya

berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XXX Kota Malang
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XXX Kota Malang
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XXX Kota Malang
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XXX Kota Malang

5- Dari semua variabel yang diteliti memberikan hasil bahwa variabel independen yakni pelatihan, motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil pengujian secara deskriptif variabel pelatihan memiliki nilai yang paling tinggi sedangkan hasil penelitian secara statistik variabel kompensasi memberikan pengaruh paling tinggi terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Bank XXX Kota Malang, jadi untuk hasil dari penelitian ini hanya dapat digunakan untuk PT. Bank XXX Kota Malang saja.

## 5.3 Saran

1. Saran untuk peneliti selanjutnya
  - a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang juga mungkin berkontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Saran untuk perusahaan
  - a. Perihal pelatihan pada pernyataan “Sebagai peserta saya mengikuti dengan tekun” mendapatkan nilai terendah. Saran bagi perusahaan sebelum pelatihan dilaksanakan, perusahaan harus serius dalam menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih, karena calon peserta pelatihan menjadi faktor utama berhasil atau tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Peserta pelatihan harus dinilai terdahulu mengenai kemampuan, kemauan, kecerdasan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti oleh peserta pelatihan nantinya.
  - b. Perihal motivasi disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan perihal semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan, karena pada item pernyataan ini mendapatkan nilai terendah. Agar karyawan tetap memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seperti keinginan karyawan untuk mendapatkan penghargaan, pengakuan dan kuasa serta keinginan untuk hidup dan memiliki, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang

memadai, keamanan kerja, pengawasan yang baik dan status serta tanggung jawab

- c. Perihal kompensasi perusahaan hendak lebih memperhatikan lagi, karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai kinerja karyawan menjadi meningkat, disamping itu karena variabel kompensasi ini mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proseding Seminar Nasional Humanis 2019* , 499-509.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfanzuri, F., & Saragih, R. (2021). PEengaruh PELatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat, Pasaman BArat. *Jurnal Manajemen* .
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA* , 741-750.
- Astria, K. (2019 ). Pengaruh Disiplin Kerja Dan mOtivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RAKYat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri* , 1-22.
- Bidara, H. V., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Jurnal Productivity* , 465-470.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ferdinan, A. (2013). *Metode Penelitin Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya MANusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2010). *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*. Yogyakarta: MediaKom.
- Manalu, J., Panjaitan, E., Situmorang, K. D., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kc Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmiah* , 1333-1357.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Startegi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Mondy, R. W., & Mortocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Raharjo, K. S. (t.thn.). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* .
- Rivai, & Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagin, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihombing, S. G., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: IN MEDIA.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: IN MEDIA.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiarto. (2017). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

- Sugiyono. (2018). *Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Penagntar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustak Pelajar.
- Yusuf, B., & Arif, N. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

