

## KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TATA USAHA PERGURUAN TINGGI SWASTA WILAYAH TANGERANG YANG DIPENGARUHI OLEH PEMBERDAYAAN, KERJA SAMA TIM, DAN PELATIHAN

Jericko Therio<sup>1)\*</sup>, Rinto Rain Barry<sup>2)</sup>

*Faculty of Economics and Business, Pelita Harapan University, Tangerang*

e-mail:

<sup>1)</sup>jericko33811@gmail.com

<sup>2)</sup>rinto.barry@uph.edu

*(Corresponding Author indicated by an asterisk \*)*

### ABSTRAK

Komitmen Organisasi memengaruhi bagaimana seorang karyawan tetap memilih menjadi anggota organisasi atau keluar untuk mencari perusahaan lain atau berpindah tempat kerja. Upaya untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Pemberdayaan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tata Usaha di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Tangerang, maka penelitian ini dilakukan. Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai paradigma penelitiannya dan teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, yang merupakan pengambilan sampel berdasarkan kriteria karyawan tata usaha tetap perguruan tinggi swasta wilayah Tangerang. Pengumpulan data menggunakan Google Form yang disebar secara *online* dengan jumlah sampel 126 orang responden yang merupakan karyawan tetap tata usaha di perguruan tinggi swasta wilayah Tangerang. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 buah pilihan, dimulai dari pilihan Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju dan analisis datanya menggunakan SEM PLS dengan perangkat lunak SMART-PLS. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Pemberdayaan Karyawan Tata Usaha berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, Kerja Sama Tim Tata Usaha berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Karyawan Tata Usaha berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Dengan adanya penelitian ini, setidaknya dapat memberikan wawasan kepada perguruan tinggi swasta, khususnya di wilayah Tangerang terutama dalam mengembangkan Komitmen Organisasi karyawan bagian tata usaha di perguruan tinggi swasta melalui peningkatan Pemberdayaan Karyawan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan Karyawannya.

**Kata Kunci:** pemberdayaan; kerja sama tim; pelatihan; komitmen organisasi

### ABSTRACT

*Organizational commitment affects how an employee chooses to remain a member of an organization or leave to find another company or to change place of work. As an effort to determine whether there is an influence of Empowerment, Teamwork, and Training variables on the Organizational Commitment of Administrative Employees at Private Universities in the Tangerang Region, this research was conducted. The quantitative approach was chosen as the research paradigm and the sampling technique used was purposive sampling, which was sampling based on the criteria of permanent administrative employees of Tangerang area private universities. Data collection uses Google Forms which was distributed online with a sample of 126 respondents who are permanent administrative employees at private universities in the Tangerang area. This study uses a Likert scale with 5 choices, starting from the option Strongly Disagree to Strongly Agree and the data analysis uses SEM PLS with SMART-PLS software. The result of this study is that Administrative Employee Empowerment has a positive effect on Organizational Commitment, Administrative Teamwork has a positive effect on Organizational Commitment, and Administrative Employee Training has a positive effect on Organizational Commitment. With this research, at least it can provide insight to Private Universities, especially in the Tangerang Area, especially in developing the Organizational Commitment of the Administrative Section employees at Private Universities through increasing Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training.*

**Keywords:** empowerment; teamwork; training; organizational commitment

## PENDAHULUAN

Organisasi pada umumnya tidaklah cukup dengan memiliki karyawan berbakat dalam mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik, namun organisasi harus berusaha mempertahankan karyawannya sehingga organisasi dapat memperoleh manfaat dari upaya mereka. Untuk menjaga para karyawannya dalam memegang komitmen pada organisasi di mana mereka melakukan pekerjaannya, tak jarang membuat banyak organisasi yang rela melakukan pengorbanan yang lebih banyak agar karyawan memiliki komitmen dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk merealisasikan hal tersebut muncul beberapa penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi Pemberdayaan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan Karyawan yang digunakan pada penelitian ini. Dengan adanya pemberdayaan yang diberikan oleh organisasi bagi karyawannya, sangat mungkin organisasi memiliki kesempatan yang lebih baik dalam mencapai tujuannya, dan memungkinkan organisasi mampu bersaing dan menghadapi tantangan yang ada di pasar dan menang dalam persaingan. Tim merupakan kumpulan orang-orang yang secara teratur berinteraksi untuk mengejar tujuan bersama (Schermerhorn & Bachrach, 2015). Dengan adanya Kerja Sama Tim dapat mendukung kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Demikian juga, Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan juga perilaku positif karyawan.

Perguruan tinggi bisa menjadi yang terbaik, tidak hanya bisa dicapai melalui pendidikan dan pengetahuan yang diajarkan pengajar kepada mahasiswa saja, melainkan diperlukan tata kelola perguruan tinggi yang baik melalui para karyawan Tata Usaha Perguruan tinggi yang merupakan tenaga pendukung, yang berperan dalam penyediaan fasilitas kampus, pelayanan sistem pembelajaran *online*, dan mengurus semua administrasi kemahasiswaan. Untuk melakukan tugas pekerjaan dengan baik para karyawan Tata Usaha dan menjadikan organisasinya menjadi yang terbaik, dibutuhkan komitmen organisasi dari karyawan dalam memberikan upaya terbaik mereka dalam hal kemampuan keterampilan dan kesetiiaannya serta rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Dalam penelitian ini faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi seorang karyawan Tata Usaha yaitu melalui pemberdayaan yang dapat membuat karyawan merasa dipercaya oleh organisasinya dengan diberikannya otonomi dalam bekerja dan kerja sama dalam tim yang kuat dan pelatihan yang membuat karyawan mampu bekerja lebih baik dan efektif di dalam organisasinya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi**

Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk memberdayakan manusia melalui pemberian kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam melakukan tugas kegiatan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan (Sedarmayanti, 2017). Pemberdayaan karyawan memiliki peranan penting yang dilakukan pada suatu organisasi mengingat pemberdayaan karyawan dapat memberikan rasa puas pada karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang membuat organisasi mencapai tujuannya yang akhirnya mengarah kepada komitmen organisasi (Muhammad & Abdullah, 2016). Kemudian Dey et al. (2014) berpendapat bahwa pemberdayaan juga dapat digambarkan sebagai suatu cara meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menyebabkan seseorang dapat meningkatkan peran kerja dan percaya diri ketika melakukan pekerjaan dan akan memberikan dorongan dalam memberikan upaya yang lebih terhadap organisasi.

## **H1: Ada pengaruh positif Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.**

### **Kerja Sama Tim dan Komitmen Organisasi**

Menurut de Janasz dan Dowd (2006), Kerja Sama Tim merupakan kemampuan individu dalam bekerja sama dengan baik agar mencapai sasaran dari tim dengan para anggotanya saling berpartisipasi dan mendapatkan kepuasan di dalam tim tersebut. Sedangkan Gibson et al. (2006) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai rasa identifikasi, setia, bahkan keterlibatan yang bisa dilihat antara hubungan dari karyawan terhadap karyawan lainnya dan organisasinya. Jika di dalam suatu kerja sama tim memiliki hubungan yang kurang baik, baik hubungan eksternal maupun internal seperti tidak saling kenal maka akan sulit dalam menciptakan komitmen organisasi.

Kerja sama tim juga mempengaruhi komitmen organisasi, di mana adanya kerja sama tim akan membuat keanggotaan organisasi saling mengenal dan berbagi ilmu. Hal tersebut akan membuat keanggotaan organisasi menjadi semakin dekat dan membuat karyawan menjadi berkomitmen terhadap organisasinya (Gallie et al., 2009).

## **H2: Ada pengaruh positif Kerja Sama Tim terhadap Komitmen Organisasi.**

### **Pelatihan dan Komitmen Organisasi**

Pelatihan merupakan sesuatu yang telah direncanakan oleh organisasi untuk memberikan pembelajaran yang berhubungan dengan kompetensi serta fasilitas kepada karyawan untuk menunjang kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Sudarmanto, 2009). Pelatihan yang diberikan dan didukung penuh oleh organisasi dapat membuat karyawan merasa dihargai di dalam perusahaan. Hal tersebut juga dapat membuat karyawan merasa antusias dan memiliki rasa kepercayaan diri dalam bekerja, ditambah lagi dengan adanya pelatihan, karyawan semakin mudah dalam melakukan pekerjaannya dan akhirnya karyawan memiliki komitmen di dalam organisasi (Ling et al., 2014).

Berikutnya, Simamora (2008) berpendapat bahwa pelatihan karyawan dapat menyatukan tujuan organisasi sehingga karyawan dapat merasa dekat dengan atasannya. Hal ini menyebabkan terjadinya keselarasan antara individu dan organisasi sehingga karyawan merasa loyal yang gilirannya menimbulkan komitmen organisasi dari karyawan tersebut.

## **H3: Ada pengaruh positif Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Paradigma Penelitian**

Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, di mana paradigma kuantitatif bersifat sebuah realita atau fenomena yang bisa dijelaskan, terlihat, terukur, dan memiliki sebab-akibat (Sugiyono, 2014). Penelitian kuantitatif menetapkan hukum-hukum dan prinsip umum dalam mengasumsikan realitas sosial yang berbentuk angka dan bersifat objektif. Dalam penelitian ini juga analisis deskriptif di mana penelitian ini membutuhkan data-data yang bersifat kuantitatif.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan orang yang terkumpul termasuk, kejadian, maupun hal-hal lainnya untuk diteliti karakteristiknya, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tata Usaha yang bekerja di Perguruan Tinggi swasta di wilayah Tangerang. Penentuan jumlah sampel mengikuti Hair et al. (2010) yang menyatakan jumlah sampel minimal di dalam suatu penelitian minimal 5 kali jumlah indikator. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian

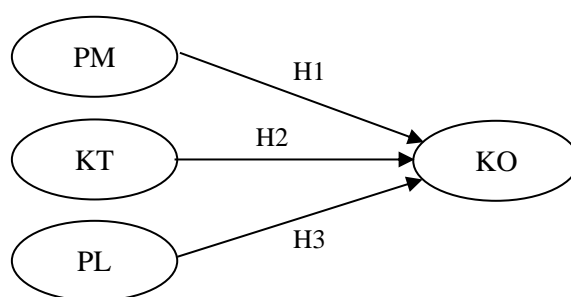
ini adalah sebanyak 126, di mana digunakan 6 kali jumlah indikator yang memiliki kriteria yang sesuai yaitu karyawan Tata Usaha yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Tangerang.

### Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Komitmen Organisasi Karyawan Tata Usaha (TU) tetap di Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Tangerang.

### Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Tata Usaha (TU) tetap di Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Tangerang. Pengumpulan datanya dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *online*.



Gambar 1. Model Penelitian

### Instrumen Penelitian

Dalam melakukan tahap selanjutnya yaitu menentukan instrumen penelitian melalui definisi operasional guna mengukur suatu penelitian. Definisi operasional digunakan untuk mengukur variabel serta menentukan indikator yang lebih nyata agar dapat lebih mudah diuji dan diukur secara empiris. Dalam pengolahan datanya digunakan SMART PLS 3.2.9 untuk mengolah datanya dan pengukuran datanya menggunakan skala Likert dengan menyebarkan kuesioner secara *online*. Berikut indikator dari masing-masing variabel:

Pemberdayaan (Hanaysha, 2016):

1. Karyawan merasa mampu untuk melakukan tugas yang diberikan.
2. Karyawan yakin terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan.
3. Karyawan memiliki wewenang dalam mengambil keputusan yang diperlukan di dalam pekerjaannya.
4. Karyawan diberi kepercayaan oleh atasan dalam membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaannya.
5. Karyawan memiliki kesempatan yang besar dalam hal kebebasan cara saya melakukan pekerjaannya.

Kerja Sama Tim (Hanaysha, 2016):

1. Anggota tim di dalam suatu divisi saling membantu dalam menyelesaikan masalah.
2. Anggota di dalam tim memiliki rasa dekat satu dengan yang lainnya.
3. Anggota tim saling menghormati satu dengan yang lainnya.
4. Anggota tim saling bekerja sama dengan baik.
5. Anggota tim saling mendorong satu dengan yang lainnya agar berhasil dalam menyelesaikan tugas.

6. Anggota tim bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas tim.

Pelatihan (Hanaysha, 2016):

1. Setiap divisi memberikan kesempatan pelatihan dalam rangka memenuhi perubahan kebutuhan tempat kerja.
2. Pelatihan didorong dan dihargai di setiap divisi.
3. Secara keseluruhan, pelatihan di tempat kerja yang memiliki pengaruh untuk pekerjaan karyawan.
4. Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima di tempat kerja memenuhi kebutuhan karyawan.
5. Secara keseluruhan, karyawan merasa puas dengan banyaknya pelatihan yang diterima di tempat kerja.

Komitmen Organisasi (Hanaysha, 2016):

1. Karyawan bersedia memberikan upaya yang besar untuk membangun organisasi saya menjadi sukses.
2. Karyawan berbicara positif tentang organisasi saya kepada orang lain.
3. Karyawan merasa bangga memberitahu orang lain bahwa ia merupakan bagian dari organisasinya.
4. Karyawan sangat peduli atas status organisasinya.
5. Karyawan merasa organisasi saya merupakan salah satu organisasi terbaik untuk bekerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Berikut merupakan gambaran umum responden dalam penelitian ini: Gender Laki-laki sebanyak 43.7% (n=55), Perempuan sebanyak 56.3% (n=71); Usia karyawan Tata Usaha 20 sampai 29 tahun sebanyak 65.9% (n=83), usia 30 sampai 39 tahun sebanyak 27.9% (n=35), usia 40 sampai 49 tahun sebanyak 6.3% (n=8); Pendidikan SMA atau sederajat 1.6% (n=2), S1 sebanyak 87.3% (n=110), dan S2 11.1% (n=14).

### Analisis Data

Pada tahap ini data akan dianalisis untuk diketahui tingkat validitas dan reliabilitas data yang didapat dari data kuesioner atas jawaban responden. Konsep fokus pada penelitian ini diukur melalui skala Likert dengan lima pilihan yaitu dimulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Seluruh variabel yang diukur reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0.7. Nilai Cronbach's alpha pada setiap variabel didapati lebih besar dari 0.7, di mana Komitmen Organisasi memiliki nilai 0.966, Kerja Sama Tim memiliki nilai 0.951, Pelatihan memiliki nilai 0.958, dan Pemberdayaan memiliki nilai 0.936. Dan untuk nilai Composite Reliability setiap variabel nilainya lebih besar dari 0.7, di mana Komitmen Organisasi memiliki nilai 0.974, Kerja Sama Tim memiliki nilai 0.961, Pelatihan memiliki nilai 0.968, dan Pemberdayaan memiliki nilai 0.951.

Pada pengujian Validitas Konvergenya, seluruh variabel diukur dengan melihat nilai AVE > 0.5. Adapun nilai setiap variabel adalah lebih besar dari 0.5, di mana Komitmen Organisasi memiliki nilai 0.881, Kerja Sama Tim memiliki nilai 0.804, Pelatihan memiliki nilai 0.856, dan Pemberdayaan memiliki nilai 0.796.

Pada pengujian validitas diskriminan menggunakan pengujian Fornell-Larcker Criterion yang merupakan nilai dari akar AVE dan penelitian ini menghasilkan nilai variabel yang menghubungkan dengan variabel itu sendiri memiliki nilai paling besar dari nilai

variabel yang menghubungkan variabel itu dengan yang lainnya.

### **Model Struktural**

Data dianalisis dengan melihat nilai R-square (R<sup>2</sup>) untuk mengetahui seberapa besar proporsi varian variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2018).

Hasil pengujian R<sup>2</sup> mendapatkan nilai 0.826 yang tergolong kuat. Melalui hasil tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi 82.6% dapat dijelaskan oleh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan, dan sebesar 17.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan di dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Dalam melakukan pengujian hipotesis, yang dilakukan adalah dengan uji hipotesis langsung di mana variabel Pemberdayaan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan berpengaruh langsung terhadap variabel Komitmen Organisasi. Agar pengujian hipotesis dapat diketahui berpengaruh positif atau negatif, peneliti menggunakan nilai *Path Coefficient* apakah bernilai positif atau negatif. Untuk menentukan hipotesis berpengaruh signifikan atau tidak signifikan, dalam *rules of thumb* untuk pengujian 1 sisi (*one tail*) digunakan kriteria signifikansi tingkat t-value 1.65 dengan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2018). Maka melalui penjelasan di atas, peneliti menggunakan uji statistic t (uji t) melalui ketentuan t-tabel (*one tail*) lebih besar dari 1.65 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang menyatakan hipotesis tersebut berpengaruh signifikan dan uji statistic t (uji t) melalui ketentuan t-tabel (*one tail*) lebih kecil dari 1.65 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 yang menyatakan hipotesis tersebut tidak berpengaruh signifikan.

Hasil pengujian pada hipotesis pertama, Pemberdayaan Karyawan memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar 0.215, T-statistic 2.710 > T-tabel 1.65 dan p-value 0.003 < tingkat signifikansinya 0.05, sehingga menunjukkan hipotesis pertama diterima bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian pada hipotesis kedua, Kerja Sama Tim memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar 0.257, T-statistic 2.553 > T-tabel 1.65 dan p-value 0.005 < tingkat signifikansinya 0.05, sehingga menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga, Pelatihan memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar 0.513, T-statistic 4.955 > T-tabel 1.65 dan p-value < tingkat signifikansinya 0.05, sehingga menunjukkan hipotesis ketiga diterima bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 126 responden, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai variabel dinyatakan valid dan reliabel, dan seluruh hipotesis diterima dan setiap variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

### **Saran**

Untuk peneliti mendatang, kami menyarankan untuk memperluas responden dan wilayah yang berbeda selain di wilayah Tangerang. Selain itu, dapat menambah jumlah

sampel dengan tujuan memperkuat penelitiannya, dan dapat menambah variabel lain, misalnya kompensasi, lingkungan kerja, ataupun variabel lainnya.

Untuk organisasi dalam hal ini Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Tangerang, tentunya dapat memperhatikan faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi dan meningkatkan Komitmen Organisasi di antara karyawan Tata Usahanya.

## LAMPIRAN

Tabel 1. Cronbach's Alfa dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KO	0.966	0.974
KT	0.951	0.961
PL	0.958	0.968
PM	0.936	0.951

Tabel 2. Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
KO	0.881
KT	0.804
PL	0.856
PM	0.796

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	KO	KT	PL	PM
KO	0.939			
KT	0.836	0.896		
PL	0.865	0.788	0.925	
PM	0.779	0.811	0.694	0.892

Tabel 4. R-Square (R2)

	R-Square
KO	0.826

Tabel 5. Path Coefficients, T-value, p-value

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	p-Values
KT → KO	0.257	2.553	0.005
PL → KO	0.513	4.955	0.000
PM → KO	0.215	2.710	0.003

## REFERENSI

de Janasz, S., & Dowd, K. (2006). *Interpersonal skill in organization*. McGraw-Hill Companies.

Dey, T., Kumar, A., & Kumar, Y. L. N. (2014). A new look at the antecedents and

- consequences of organizational commitment: A conceptual study. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(1), 281–287.
- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., & Green, F. (2009). Teamwork, productive potential and employee welfare. *SKOPE Research Paper*, 84, 1–28.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (2006). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> ed.). Pearson.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Ling, L., Qing, T., & Shen, P. (2014). Can training promote employee organizational commitment? The effect of employability and expectation value. *Nankai Business Review International*, 5(2), 162–186. <https://doi.org/10.1108/NBRI-09-2013-0034>
- Muhammad, I. G., & Abdullah, H. H. (2016). Assessment of organizational performance: Linking the motivational antecedents of empowerment, compensation and organizational commitment. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 974–983. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/2732>
- Schermerhorn, J. R., Jr., & Bachrach, D. G. (2015). *Introduction to management* (13<sup>th</sup> ed.). John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Simamora, B. (2008). *Memenangkan pasar dengan pemasaran efektif dan profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi, pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.