

**PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
TEAM IT PT BFI FINANCE, BSD**

**Paeno<sup>1\*</sup>, Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi<sup>2</sup>, Devi Fitria Wilandari<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen01362@unpam.ac.id<sup>1\\*</sup>](mailto:dosen01362@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;  
Diterbitkan: April-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Team IT PT BFI Finance, BSD. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 56 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelatihan Kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,754 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,873 dengan kriteria baik. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 14,795 + 0,638X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,768 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job training on employee performance at the IT Team of PT BFI Finance, BSD. The method used is explanatory research with a sample of 56 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Job training obtained an average score of 3.754 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.873 with good criteria. Job Training has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of  $Y = 14.795 + 0.638X$ , and a correlation coefficient value of 0.768 or has a strong relationship with a determination value of 59.0%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Job Training, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini bangsa Indonesia seharusnya makin sadar akan pentingnya peningkatan sumberdaya manusia dalam rangka menata kembali kehidupan kebangsaan dan bernegara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan roda pembangunan di segala bidang. Peningkatan kualitas sumber daya manusia terjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan.

Dalam kehidupan organisasi, sumberdaya manusia dirasakan semakin besar peranannya, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang menitikberatkan pada masalah tenaga kerja manusia. Hal ini dikarenakan sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pemerintah mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang lebih memfokuskan pada tingkat pendidikan dengan membuat program minimal pendidikan dan mengharuskan setiap sumber daya manusia yang ada untuk melakukan program minimal pendidikan tersebut.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan sumberdaya ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

PT BFI FINANCE berdiri sejak tahun 1982, PT BFI Finance sebelumnya bernama PT Manufacturers Hanover Leasing Corporation pada tahun 1982 tsb, kemudian pada tahun 1986 PT Bank Umum Nasional dan Essompark Ltd., Hong Kong, mengakuisisi kepemilikan Perusahaan sehingga mengubah nama perusahaan menjadi PT Bunas Intitama Leasing Indonesia. Diresmikan dengan nama baru terhitung dari Juni 2001. Sebagai perusahaan pembiayaan PT BFI Finance, PT BFI Finance memberikan pembiayaan baik unit kendaraan roda empat, kendaraan roda dua, property bucket finance (PBF), Machinery & Alat Berat (HETO). Memiliki cabang yang di Indonesia sekitar 224 dan BSD adalah titik kantor pusat dari PT BFI Finance.

Pelatihan karyawan yang dilakukan pada PT BFI Finance BSD dilakukan setiap munculnya unit baru yang ada di team IT, selain pelatihan untuk unit baru yang ada di team IT pelatihan juga dilakukan untuk karyawan yang baru saja memulai bekerja di PT BFI Finance BSD. Program pelatihan dinilai sangat penting dilakukan terutama dalam melatih karyawannya dalam mengubah sikap dan perilaku karyawannya agar menjadi lebih baik secara teknis maupun praktis. Melalui pelatihan karyawan diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja yang memadai sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional, selain pelatihan untuk menjaga sikap dan perilaku pelatihan juga menjelaskan tentang kelebihan dan kekurangan produk – produk yang diperjualkan. Maka dari itu perusahaan mengadakan pelatihan dan evaluasi untuk memastikan karyawan mengetahui prosedur kerja.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang

memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja para karyawan dari waktu ke waktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi.

Kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja para karyawan dari waktu ke waktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Mangunegara (2015:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sangat penting dalam organisasi, maka dari itu perusahaan harus fokus terhadap indikator-indikator dalam kinerja.

Tabel 1. Data Pelatihan Karyawan PT BFI Finance, BSD

No	Jenis Kegiatan Pelatihan	Target Perusahaan	Realisasi Kehadiran			Keterangan
			2019	2020	2021	
1	IT Project Management	100	90	85	75	Menurun
2	IT Bisnis Analyst	100	85	80	75	Menurun
3	IT Development	100	90	85	80	Menurun
4	IT Data Warehouse	100	85	80	77	Menurun
5	IT Production	100	85	80	70	Menurun
6	IT Infrastructur	100	90	85	80	Menurun

Sumber: Data Training Center PT BFI Finance BSD, 2022

Berdasarkan data diatas, tingkat kehadiran karyawan pada pelatihan PT Bfi Finance BSD mengalami penurunan dari tahun ke tahun, disebabkan oleh kurangnya ketegasan perusahaan kepada karyawan untuk mewajibkan mengikuti rencana pelatihan tersebut.

Tahun 2019 jumlah karyawan 64 orang dan yang mengikuti pelatihan rata-rata hanya 87.5% dari jumlah karyawan atau sekitar 56 karyawan yang mengikuti pelatihan. Tahun 2020 jumlah karyawan 60 orang dan yang mengikuti perencanaan pelatihan rata-rata 83% atau sekitar 50 karyawan yang mengikuti perencanaan pelatihan. Pada tahun 2022 jumlah karyawan 58 orang dan yang mengikuti perencanaan pelatihan rata-rata 76% dari jumlah karyawan atau sekitar 42 orang karyawan.

Pada jumlah angka pelatihan diatas jelas menunjukkan penurunan jumlah karyawan yang mengikuti perencanaan pelatihan dari tahun ke tahun, padahal pelatihan hanya dilakukan satu kali dalam setahun, jelas itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain indikator pelatihan yang sudah dijelaskan diatas, hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja pada PT BFI Finance, BSD adalah indikator kinerja. Hal diatas sangat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan.

Tabel 2. Tabel Kinerja Karyawan PT BFI Finance, BSD

Tahun	Target Project Aplikasi (Apps)	Development Project	Persentase
2019	260	225	94%
2020	275	223	92%
2021	280	292	87%

Sumber: PT BFI Finance, BSD, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, pencapaian target PT BFI Finance, BSD dalam hal Development aplikasi dari tiga tahun terakhir selalu menurun. Tahun 2019 target yang ditetapkan sebanyak 260 project aplikasi, pencapaian project aplikasi sebanyak 225 project aplikasi, dengan presentase 94% persen dari 100% target yang ditetapkan. Tahun

2020 target yang ditetapkan sebanyak 275 project aplikasi, pencapaian project aplikasi sebanyak 223 project aplikasi, dengan presentase 92%. Tahun 2021 target yang ditetapkan sebanyak 280 project aplikasi, pencapaian penjualan ditahun tersebut sebanyak 292 project aplikasi, dengan presentase 87% dari target. Ditahun 2017 menjadi angka pencapaian terendah pada tiga tahun terakhir.

Berdasarkan pemikiran yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Team IT PT BFI Finance, BSD”.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pelatihan Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:44), suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manager. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2014:86), kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Team IT PT BFI Finance, BSD berjumlah 56 responden.

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 56 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

### **4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## **IV. HASIL PENELITIAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja (X)	56	30	49	37.54	4.112
Kinerja Karyawan (Y)	56	30	48	38.73	3.414
Valid N (listwise)	56				

Pelatihan Kerja diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 49 dengan ranning score sebesar 3,754 dengan standar deviasi 4,112. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 48 dengan ranning score sebesar 3,873 dengan standar deviasi 3,414. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.834	2.934		3.010	.004
Pelatihan (X1)	.354	.091	.390	3.890	.000
Disiplin Kerja (X2)	.432	.097	.446	4.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,795 + 0,638X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,795 diartikan jika pelatihan Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,795 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan Kerja sebesar 0,638, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan Kerja sebesar 0,638 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,638 point

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi pelatihan Terhadap kinerja karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,768 artinya pelatihan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

		Pelatihan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=56

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,768 artinya pelatihan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.582	2.206

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,590 artinya pelatihan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.795	2.731		5.417	.000
	Pelatihan Kerja (X)	.638	.072	.768	8.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,816 > 2,005), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan Kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,754 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score*

sebesar 3,873 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,795 + 0,638X$ , nilai korelasi sebesar 0,768 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,816 > 2,005$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Variabel pelatihan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,754 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,873 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,795 + 0,638X$ , nilai korelasi sebesar 0,768 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,816 > 2,005$ ).

### 2. Saran

- a. Variabel pelatihan kerja, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 4 tabel 4.10 yaitu Saya merasa materi yang diberikan sangat berguna untuk menunjang pekerjaan dimana hanya mencapai score 3,61. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menyelaskan kebutuhan pelatihan utamanya materi yang diberikan akan benar-benar memiliki manfaat pada Team IT PT BFI Finance dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Variabel kinerja, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 3 tabel 4.11 yaitu Kemampuan kerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan dimana hanya mencapai score 3,79. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus terus menerus mendorong Team IT PT BFI Finance agar terus memperkaya diri dengan ilmu apalagi teknologi semakin maju sehingga karyawan memiliki kemampuan yang handal.
- c. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 59,0%, nilai ini masih dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan terus mendorong agar setiap pekerja memiliki tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya dengan peningkatan kualitas pekerja pada bidangnya, perlu ada perawatan rutin pada setiap perangkat lunak dan keras pada perusahaan dan perlu pelatihan yang intensif, supaya kualitas semakin meningkat dengan era-perkembangan zaman yang semakin berkembang khususnya dalam dunia bisnis, teknologi serta dengan menyempurnakan system dan prosedur pelayanan yang didukung oleh system komputerisasi yang telah menjadi online system serta peningkatan sumber daya manusia yang lebih terampil.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 17-26.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, Zainal. (2015). Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bilson Simamora (2017). Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gerry (2015). Human Resources Management. Prenticehall, International Inc, London.
- Dian Novitasari (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 01 Pamulang. Universitas Pamulang.
- Fahmi, Irham, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasih. Bandung: Alfabeta.
- Gaffar (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) tbk kantor wilayah x makassar. Jurnal ISSN: 1987-3035 Vol.10 No.2
- Handoko (2015). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Edisi Kelima, BPFE UGM.
- Hasibuan (2017). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Masagung.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Khari, Ismu Fadli (2011). Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Marwansyah (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rao, Purba, (2012). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis. The Asian.
- Santoso, Singgih (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siti Komariah. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 1 Cisauk. Universitas Pamulang
- Sudjana (2014). Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). Metode Riset Pemasaran. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan. Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM
- Veithzal Rivai (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Widodo. (2017). Metodologi Penelitian, Populer & Praktis. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wiky Heryatno (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja (Studi Kasus Di Sekertariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat), Universitas Wiralodra Indramayu.