

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI TEKNOLOGI INFORMASI DI JAKARTA

Refan Ahmad Fauzan¹ dan Atik Budi Paryanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

¹refan.fauzan99@gmail.com dan ²atikbparyanti@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi Perum BULOG. Kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi mengalami penurunan yang disebabkan oleh faktor kompetensi dan pelatihan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG divisi teknologi informasi di Jakarta. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi 37 karyawan divisi teknologi informasi dan sampel 36 karyawan berdasarkan metode purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Alat analisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta. Kompetensi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta sebesar 64.2%, sedangkan 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, pelatihan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang mendukung keberhasilan organisasi, khususnya di sektor publik seperti Perum BULOG. Divisi Teknologi Informasi memainkan peran penting dalam mendukung digitalisasi proses operasional perusahaan. Namun, data internal menunjukkan bahwa kinerja karyawan di divisi ini mengalami penurunan signifikan selama periode 2021–2023. Karyawan dengan kinerja sangat baik menurun dari 11 orang pada tahun 2021 menjadi hanya 5 orang pada tahun 2023, sementara jumlah karyawan dengan kinerja kurang baik meningkat dari 7 menjadi 14 orang pada periode yang sama.

Tabel 1
Data Hasil Pelatihan 2021-2023

No	Jenis Diklat	Tahun					
		2021		2022		2023	
		36 Karyawan		36 Karyawan		36 Karyawan	
		Lulus	Tidak Lulus	Lulus	Tidak Lulus	Lulus	Tidak Lulus
1	<i>Workshop ODOO Functional</i>	25	11	15	21	10	6
2	<i>Supply Chain Plannig</i>						
3	<i>Implementasi ERP ODOO</i>						
4	<i>Digital Innovation & Collabotation</i>						
5	<i>Software Development</i>						
6	<i>UI/UX</i>						
7	<i>IT Governance</i>						

Sumber : Divisi Manajemen Organisasi Perum BULOG

Penurunan kinerja ini dapat dikaitkan dengan dua faktor utama: kompetensi kerja dan efektivitas program pelatihan. Analisis terhadap kompetensi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menguasai aplikasi strategis seperti Odoo 16, BULOG Portal, dan Microsoft Project, yang merupakan alat penting untuk mendukung operasi bisnis yang efisien. Selain itu, pelatihan kerja yang dilaksanakan selama tiga tahun terakhir menunjukkan tren penurunan tingkat kelulusan peserta, mencerminkan adanya tantangan dalam desain maupun implementasi program pelatihan.

Tabel 2
Data Kemampuan dan Keterampilan Kerja Karyawan
BULOG Divisi Teknologi Informasi 2022-2023

Kategori Kompetensi	Aspek Penilaian	2021		2022		2023	
		36 Karyawan					
		Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai
Keterampilan karyawan dalam perkembangan IT	Keterampilan Mengembangkan Aplikasi <i>odoo 16</i>	21	15	12	24	10	26
	Keterampilan Mengembang kan Sistem Program <i>ICT</i>						
Kemampuan sesuai pekerjaan yang dilaksanakan	Kemampuan Mengembangkan Fitur Aplikasi BULOG Portal	19	17	16	20	14	22
	Kemampuan mengoperasikan <i>Microsoft Project</i>						

Sumber : Divisi Manajemen Organisasi Perum BULOG

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta**. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja melibatkan elemen kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif. Edison (2017) menambahkan bahwa kinerja diukur melalui efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dalam periode waktu tertentu. Dimensi kinerja menurut Wirawan (2018) terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang relevan dengan pekerjaan. Indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan pengawasan (Afandi, 2018). Dengan demikian, kinerja mencerminkan produktivitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Kompetensi

Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan (Wibowo, 2020). Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Dimensi kompetensi mencakup pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, sikap, dan minat (Busro, 2018). Indikator kompetensi meliputi kemampuan teknis, orientasi hasil, inisiatif, kemampuan bekerja sama, dan pengembangan diri (Mathis & Jackson, 2016). Kompetensi berfungsi sebagai fondasi keberhasilan individu dalam organisasi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Rae (1998) menyebutkan bahwa pelatihan mencakup dimensi isi pelatihan, metode pelatihan, instruktur, durasi pelatihan, dan fasilitas pendukung. Gary

Dessler (2015) menjelaskan bahwa metode pelatihan dapat berupa pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), simulasi, dan pelatihan berbasis teknologi. Indikator keberhasilan pelatihan mencakup peningkatan keterampilan, pemahaman materi, dan penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan.

Hubungan Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, sementara pelatihan kerja yang efektif membantu meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan (Rivai & Sagala, 2019). Studi ini mengintegrasikan kedua variabel untuk mengukur kontribusi simultannya terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Teknologi Informasi Perum BULOG.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi yang berlokasi di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 49, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Waktu penelitian berlangsung selama 12 bulan, dimulai pada bulan September 2023 dan ditargetkan selesai pada Agustus 2024.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Divisi Teknologi Informasi Perum BULOG, dengan jumlah total 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yang didasarkan pada kriteria tertentu, yaitu:

1. Karyawan yang telah bekerja di divisi tersebut minimal selama 1 tahun.
2. Karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan kerja selama periode 2021–2023.

Dari populasi yang ada, terpilih sebanyak 36 karyawan yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian.

Jenis dan Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan data yang digunakan berupa angka-angka yang mencerminkan pengukuran dari variabel-variabel penelitian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama:

1. Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditentukan.
2. Kompetensi (X1): Kemampuan individu untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.
3. Pelatihan Kerja (X2): Proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan motivasi individu melalui program pelatihan formal.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang sesuai dengan indikator dari masing-masing variabel. Setiap pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan skala Likert 1–5, dengan rincian sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y): Mengukur aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama.
2. Kompetensi (X1): Mengukur pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja.
3. Pelatihan Kerja (X2): Mengukur efektivitas program pelatihan, kesesuaian materi, dan penerapan hasil pelatihan.

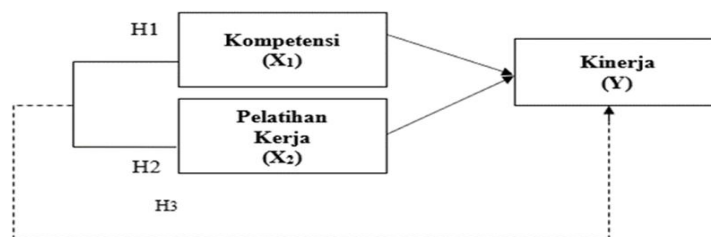
Selain kuesioner, data sekunder juga diperoleh dari laporan kinerja karyawan dan dokumen pelatihan kerja yang disediakan oleh Divisi Teknologi Informasi Perum BULOG.

Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dengan langkah-langkah berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik.
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kerangka Berfikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran yang telah digambarkan dari penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1

Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta

Ho1 : Diduga kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta.

Ha1 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta

Hipotesis 2

Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta

Ho2 : Diduga pelatihan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta.

Ha2 : Diduga pelatihan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta.

Hipotesis 3

Kompetensi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta

Ho3 : Diduga Kompetensi dan Pelatihan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta.

Ha3 : Diduga Kompetensi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan Program SPSS versi 25 disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2.544	8.463		.301	.766
	X1	.469	.117	.495	4.018	.000
	X2	.453	.133	.419	3.401	.002
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 2,544 + 0,469 X_1 + 0,453 X_2 + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta sebesar 2,544 artinya jika koefisien Kompetensi dan Pelatihan bernilai 0, maka diperoleh nilai Kinerja karyawan sebesar 2,544. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Kompetensi (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 2,544.
2. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,469. Artinya, jika variabel Kompetensi bertambah 1 maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,469.
3. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,453. Artinya, jika variabel Pelatihan Kerja bertambah 1 maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,453.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2462.492	2	1231.246	29.539	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1375.508	33	41.682		
	<i>Total</i>	3838.000	35			
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), X2, X1</i>						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS,2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4, diketahui besar Fhitung dengan menggunakan SPSS versi 25. didapat Fhitung 29.539 dan signifikansi 0,000. Berdasarkan df dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) dan Ftabel = $n - k = 36 - 3 = 33$ maka F tabelnya adalah 3,28, pengolahan data di atas menunjukkan nilai Fhitung sebesar $29.539 > Ftabel$ sebesar 3,28 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam

penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya “kompetensi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>1</i>	.801 ^a	.642	.620	6.456
<i>a. Predictors: (Constant), X2, X1</i>				
<i>b. Dependent Variable: Y</i>				

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 5, diketahui koefisien determinasi (R^2) 0,642 atau 64,2%. Artinya variabel-variabel independen tidak memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa 64,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan pelatihan kerja, sedangkan 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dari hipotesa pertama (H_1) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis parsial pada tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) diperoleh nilai hasil thitung 4.018 > ttabel 2,034, dan nilai signifikan 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima “Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi”.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dari hipotesa kedua (H_2) menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis parsial pada tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) diperoleh nilai hasil thitung 3,401 > ttabel 2,034, dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima “Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi”.

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dari hipotesa ketiga (H3) menunjukan bahwa Kompetensi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG, sebesar 64,2% yang ditunjukkan dari Hasil Koefisien Determinasi, sedangkan 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model penelitian. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu Kompetensi dan Pelatihan Kerja berpengaruh kuat dan memberikan kontribusi perubahan pada variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi”.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada 36 sampel, disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta. Kompetensi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Teknologi Informasi di Jakarta sebesar 64.2%, sedangkan 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadameidia Group.
- Edison, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media.
- Gary, D. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Empat Bela). Indeks.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/50%0Ahttp://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/viewFile/50/46>
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*,.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja grafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 25–33.
- Nugroho, M. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI, Vol.11(ISSN: 2301-8313)*, 1.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 199–210.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT Raja grafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jaya Media.
- Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. PT Raja grafindo Persada.