

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Pada PT. NISAN ABADI JAYA)**

Rina Loliyana¹, Misran Hadi², Evi Meidasari³

^{1,2}Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

e-mail: rinaloly123@gmail.com, misranhadi@umitra.ac.id, evi@umitra.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training on employee work productivity with motivation as a mediating variable. This study took a sample of 54 with a population of 115. The data collection technique was to distribute questionnaires to respondents. The analysis method itself uses Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Linearity Test, Simple Regression Test, t Statistics Test, f Statistical Test, R2 Determinant Coefficient Test, and Path Analysis. The results of this study indicate that the training variable has a significant effect on the motivation variable because it has a t value of 5.177 > t table 1.675, the training variable has a significant influence on the work productivity variable because it has a t value of 4.249 > t table 1.675, the motivation variable has a significant influence. significant to the work productivity variable because it has a t value of 5.920 > t table 1.675, and the training variable does not have a significant indirect effect on the work productivity variable through motivation as an intervening variable, which is 0.299. Based on the decision making, the result of the indirect effect is $0.583 \times 0.513 = 0.299$. Based on decision making, the result of the indirect effect is $0.299 <$ from the direct effect of 0.583. So, H_a is rejected and H_o is accepted.

Keywords: Training, Work Productivity, Motivation

I. PENDAHULUAN

Sumber manusia adalah sangat penting dalam organisasi, baik kerajaan mahupun swasta. Manusia mempunyai sebab, perasaan, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan serta berfikir tentang kedinamikan dan kerja sumber manusia yang mempengaruhi kecekapan dan keberkesanan organisasi. di mana orang ramai mereka bentuk dan mengeluarkan barangan, memantau kualiti mereka, memasarkan produk dan menentukan semua objektif organisasi.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2018), tiada agensi boleh mengendalikan faktor pengeluaran tanpa menggunakan tenaga buruh. Malah terdapat kecenderungan bahawa lebih besar agensi, secara kuantitatif dan kualitatif, lebih ramai kakitangan yang diperlukan. Untuk mendapatkan sumber yang cekap dan berkesan. Kakitangan yang berada di dalam agensi hendaklah menunjukkan prestasi yang baik iaitu mereka yang mempunyai kemahiran, pengetahuan dan sikap agensi yang baik. Walaupun dalam sebuah agensi, pekerja diharapkan dapat melakukan kerja mereka dengan jayanya dan produktif. Atas sebab ini, diandaikan bahawa setiap pekerja mempunyai kemahiran, kebolehan fizikal, kecerdasan, latihan khusus dan kemahiran yang diperolehi untuk melaksanakan tugas yang berkenaan dan memenuhi keperluan secara kualitatif dan kuantitatif dengan memuaskan.

PT. Nisan Abadi Jaya merupakan instansi atau lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang Produksi. PT. Nisan Abadi Jaya memberikan pelayanan perencanaan pemasaran dan promosi, program tahunan, anggaran dan kerjasama teknis, pengelolaan administrasi keuangan dan aset, memberikan pelayanan organisasi, tata laksana, kepegawaian, humas dan administrasi perkantoran, dan melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan serta penyediaan data atau informasi yang berkualitas. Serta mendorong upaya peningkatan produksi dan produktivitas usaha budidaya tanaman perkebunan dalam rangka peningkatan penjualan, produktivitas dan kualitas komoditas perkebunan

yang berdaya saing tinggi dan berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat Lampung.

Instansi perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan umum dari semua aktivitas kepegawaian. Menurut Sari (2018:101) Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan instansi nantinya akan tercapai sesuai dengan harapan. Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi instansi, khususnya apabila di hubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik maka seharusnya mendapatkan motivasi seperti kenyamanan tempat kerja, mengapresiasi dengan memberikan berupa bonus, menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas. Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan Dari penjelasan di atas bahwa diperlukan perbaikan pada instansi tersebut baik dalam pujian ataupun pengembangan diri. Dalam hal ini salah satu hal yang dapat di lakukan untuk memaksimalkan perbaikan unsur – unsur tersebut yaitu dengan memberikan pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas searah dengan visi misi dari instansi tersebut.

Adanya pemberian pelatihan dan motivasi yang tepat, memungkinkan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memilih judul : **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. NISAN ABADI JAYA”**.

II. KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:1), mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber-sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengendalian.
2. Fungsi Operasional terdiri dari Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian.

Pengertian Pelatihan

Menurut Eddy Sanusi (2020), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Indahingwati & Nugroho (2020) tujuan pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan Produktivitas
2. Meningkatkan Efektivitas dan efisiensi
3. Meningkatkan Daya Saing

Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini dibutuhkan perancangan dan perencanaan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis. Menurut Sekaran (2017:109), “Desain Penelitian (*research design*) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi.”

Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sudaryono (2017: 151) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penelitian ini ada 3 variabel yaitu:

Variabel Bebas (X)

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan.

Variabel Dependen (Y2)

Variabel Dependen (variabel terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

Variabel *Intervening* (Mediasi) (Y₁)

Variabel *intervening* (variabel penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan cara korelasi *Bivariate Pearson* untuk Uji Validitas data menggunakan program SPSS dengan taraf signifikan 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

NO.	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1.	X1	0,825	0,000	54	Valid
2.	X2	0,473	0,000	54	Valid
3.	X3	0,763	0,000	54	Valid
4.	X4	0,758	0,000	54	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y_1)

NO.	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1.	$Y_{1.1}$	0,724	0,000	54	Valid
2.	$Y_{1.2}$	0,773	0,000	54	Valid
3.	$Y_{1.3}$	0,570	0,000	54	Valid
4.	$Y_{1.4}$	0,686	0,000	54	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y_2)

NO .	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1.	$Y_{2.1}$	0,783	0,000	54	Valid
2.	$Y_{2.2}$	0,697	0,000	54	Valid
3.	$Y_{2.3}$	0,783	0,000	54	Valid
4.	$Y_{2.4}$	0,697	0,000	54	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa hasil nilai pengamatan didapatkan dari 54 responden, yang memiliki nilai sig.(2-tailed) dibawah nilai signifikan 0,05, dan r tabel sebesar 0,2632. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan Variabel Pelatihan (X), Variabel Motivasi (Y^1), dan Variabel Produktivitas (Y_2) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), alat untuk mengukur soal selidik yang menjadi penunjuk kepada pemboleh ubah atau konstruk. SPSS menyediakan kemudahan untuk mengukur keboleh percayaan menggunakan Cronbach Alpha (α).

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,668	,663	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Y_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,627	,631	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,727	,727	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

kenormalan menurut Ghozali (2018:161) Ujian kenormalan bertujuan untuk menguji sama ada dalam model regresi pembolehubah hingar atau sisa taburan normal untuk mengetahui sama ada sisa taburan normal atau tidak *Kolmogorov* Analisis grafik *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menentukan sama ada data bertaburan normal atau tidak dengan melihat baris *Asymp. Sig (2ekor)*. Menurut Ghozali (2016: 154).

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y₁)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized
		ed
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,00000
	Std. Deviation	1,573296
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,843
Asymp. Sig. (2-tailed)		,476
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Diketahui bahawa nilai Sig.(0.476 > 0.05) Dapat disimpulkan bahawa nilai pembolehubah latihan (X) adalah berkaitan dengan motivasi (Y₁) adalah berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61177977
Absolute		,084

Most Extreme Differences	Positive	,081
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,621
Asymp. Sig. (2-tailed)		,836
aa. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan nilai Sig. (2-tailed) 0,836 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Pelatihan (X) terhadap Produktivitas (Y₂) berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi (Y₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized
		zed
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000
	Std.	1,44587
Most Extreme	Absolute	,146
	Positive	,069
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

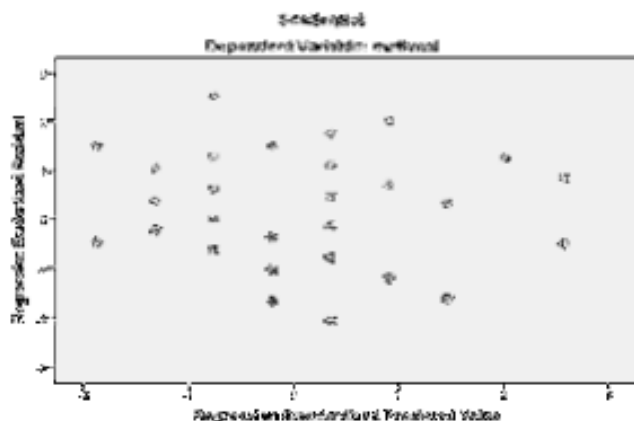
Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan nilai Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Motivasi (Y₁) terhadap Produktivitas (Y₂) berdistribusi normal.

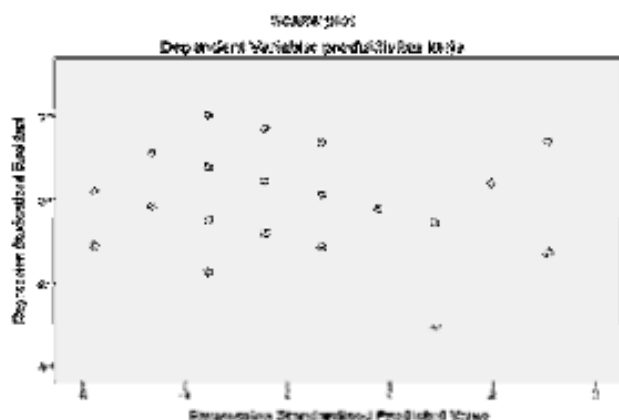
2. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:178), beliau menjelaskan bahwa ujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji sama ada terdapat ketaksamaan varians antara baki daripada satu cerapan ke cerapan yang lain dalam model regresi linear. Ujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengesan *awan* dengan program SPSS. Asas keputusan adalah seperti berikut:

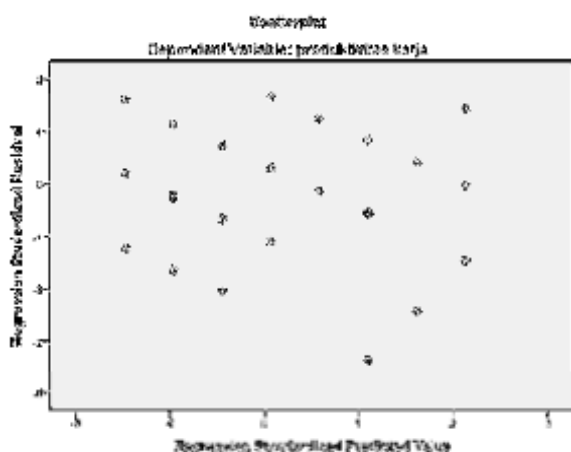
Gambar 4.1 Hasil Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y₁)



Gambar 4.2 Hasil Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)



Gambar 4.3 Hasil Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y₁)



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa *Scatterplot* heteroskedastisitas Motivasi (Y₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y₂) tidak ada pola tertentu. Karena, titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka,dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Linearitas

Menurut Ghozali, (2018:167) Ujian lineariti bertujuan untuk menentukan sama ada dua atau lebih pembolehubah yang diuji mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Ujian ini biasanya digunakan sebagai keperluan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar keputusan untuk ujian linearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y₁)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi * pelatihan	Between Groups	(Combined)	87,302	8	10,913	4,404	,001
		Linearity	67,626	1	67,626	27,290	,000
		Deviation from Linearity	19,676	7	2,811	1,134	,359
	Within Groups		111,513	45	2,478		
	Total		198,815	53			

Berdasarkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,359 > 0,05$. Ini, menunjukkan bahwa variabel penelitian Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y₁) adalah linear.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Pelatihan (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * pelatihan	Between Groups	(Combined)	73,533	8	9,192	3,695	,002
		Linearity	47,796	1	47,796	19,213	,000
		Deviation from Linearity	25,736	7	3,677	1,478	,199
	Within Groups		111,949	45	2,488		
	Total		185,481	53			

Sumber : Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,199 > 0,05$. Ini, menunjukkan bahwa variabel penelitian Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y₂) adalah linear.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas Motivasi (Y₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * motivasi	Between Groups	(Combined)	91,936	7	13,134	6,458	,000
		Linearity	74,682	1	74,682	36,724	,000
		Deviation from Linearity	17,254	6	2,876	1,414	,230
	Within Groups		93,545	46	2,034		
	Total		185,481	53			

Sumber : Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dan kajian lepas dengan tajuk yang sama, membaca perbagai kajian lepas untuk menentukan sama ada pengkaji berada dalam keadaan kurang baik atau baik dan menjadi penanda aras, menjadi satu penanda aras, mencari perbandingan untuk pengkaji menentukan hipotesis atau hipotesis sementara penyelidikan yang akan diketuai. Daripada catatan hasil kajian yang dijalankan secara online dan data yang diperolehi soal selidik yang diedarkan kepada e pegawai PT. Nisan Abadi Jaya, kesimpulan berikut diambil:

1. Pemboleh ubah latihan mempunyai pengaruh dan penting, terhadap motivasi
2. Pemboleh ubah latihan mempunyai kesan dan signifikan terhadap pemboleh ubah

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, berikut ini merupakan saran bagi Dinas Perkebunan Provinsi Lampung khususnya:

1. PT. Nisan Abadi Jaya harus selalu dapat mendukung kegiatan pelatihan.
Penganjuran pelatihan boleh mendatangkan faedah yang maksimum dalam usaha meningkatkan produktivitas
2. Pejabat Perladangan Wilayah Lampung boleh merancang proses pelatihan sedia ada dengan memberi penekanan kepada analisis keperluan pelatihan.
3. Bagi penyelidik lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang produktivitas buruh, kami berharap mereka dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin berkaitan dengan produktivitas buruh, jadi kajian lanjut akan lebih membantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Qomariah Nurul, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Budaya Kerja Persekitaran Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember: Jurnal Penelitian Sains dan Teknologi*. Jilid 4 No 1.
- Adi Nugroho, S. & Sari, Y. (2018). *Pelaksanaan datamining dengan WEKA*. Malang: UB Press.
- Amalina, AAF, Novianti, T & Asmara, A (2018). *Analisis prestasi perdagangan Indonesia dengan negara berpotensi di benua Afrika*. Jurnal Ekonomi dan Dasar Pembangunan, 7(1), 43-59.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori Pengurusan Sumber Manusia*. Jakarta:
- Kumpulan Prenadameidia Chaerudin Ali. (2019). *Pengurusan pendidikan dan latihan sumber manusia, latihan dan pengurusan pekerja*.
- Rahayu, DNS and Indahingwati, A (2019). *Kesan Disiplin Kerja, Motivasi dan Persekitaran Kerja Terhadap Prestasi Pekerja di PT Starfood International*. Jurnal Sains Pengurusan dan Penyelidikan, 8(4): 2461-0593.
- Rivai Veitzhal. (2014). *Pengurusan Sumber Manusia untuk Perniagaan*, Edisi Ke-6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Sanusi, Eddy S. (2020). *Meningkatkan Prestasi Pekerja melalui Motivasi, Kepimpinan, Penglibatan dan Persekitaran Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Media Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Perancangan dan pembangunan kakitangan untuk meningkatkan kemahiran, prestasi dan produktiviti kerja*. Band: PT Refika Aditama
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2017). *Kaedah Penyelidikan Perniagaan, Edisi Ke-6*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Simamora. (2014). *Menjadikan Pekerja Lebih Produktif dalam Jangka Panjang (Pengurusan SDM)*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudaryono. (2017). *Pengenalan kepada pengurusan: Teori dan Kes*. Yogyakarta: CAPS (Pusat Sutrisno, Edy. (2017). *Sumber Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2015). *Kaedah Penyelidikan Gabungan (Kaedah Campuran)*. Bandung: Abjad.

Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)

ISSN: 2745-892x

Vol. 4, No. 1, Februari 2023

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Pengurusan Pengurusan Sumber dalam Institusi Kewangan Islam*, "Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
. *Gelagat Organisasi. Edisi Kedua.*