



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan

Susiana Dwi Aprilia Kartini^{*1}, Anik Nurhidayati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang, Indonesia

E-mail: susianadwiak@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-01-15 Revised: 2023-02-22 Published: 2023-03-01 Keywords: <i>Work Discipline; Work environment; Employee Training and Performance</i>	This study aims to prove the influence of work discipline, work environment and training on the performance of agricultural extension officers at the Agriculture and Food Service of Rembang Regency. The population used in this study were Agricultural Extension Employees at the Agriculture and Food Service of the Rembang Regency, totaling 101 people. Data collection techniques using questionnaires. The sampling technique uses saturated sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that: 1) Work Discipline (X1) has a significant positive effect on performance with a $t_{count} > t_{table}$ ($1.960 > 1.660$), 2) Work Environment (X2) has a significant positive effect on performance with a $t_{count} > t_{table}$ ($2.895 > 1.660$, and training (X3) has a significant positive effect on performance with $t_{count} > t_{table}$ ($4.413 > 1.660$). From the results of the determination test the variables of work discipline, work environment, and training are able to explain variations in employee performance of 40.5%, while the remaining 59.5% is explained by other causes outside the model.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-01-15 Direvisi: 2023-02-22 Dipublikasi: 2023-03-01 Kata kunci: <i>Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Pelatihan dan Kinerja Pegawai.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang yang berjumlah 101 orang. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian diketahui bahwa: 1) Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,960 > 1,660$), 2) Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,895 > 1,660$), dan Pelatihan (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,413 > 1,660$). Dari hasil uji determinasi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 40,5%, sedangkan sisanya sebesar 59,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

I. PENDAHULUAN

Penyuluhan merupakan suatu pendidikan non-formal yang merupakan perpaduan dari kegiatan menggugah minat atau keinginan, menyebarkan pengetahuan/keterampilan dan kecakapan, menimbulkan swadaya masyarakat sehingga diharapkan terjadinya perubahan perilaku, sikap, tindakan dan pengetahuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan swadaya masyarakat. Penyuluhan pertanian merupakan pendidikan non formal bagi petani-peternak beserta keluarganya agar mampu untuk dapat meningkatkan taraf kesejahteraan keluarga. Penyuluhan pertanian mempunyai potensi yang besar untuk memperluas jangkauan pendidikan bagi masyarakat pedesaan karena terbatasnya pendidikan formal yang ada pada waktu yang

sama dalam meningkatkan standar hidup masyarakat.

Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Penyuluh menjadi aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan penyuluh yang berkompeten. Menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Robbins (2015) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk

suatu pekerjaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020). Disiplin yang baik juga akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ria (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditentukan dari lingkungan kerja itu. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, fentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan juga memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Faktor lain yang menjadi pengaruh dalam kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang Tahun 2021

No	Seabutan atau Predikat	Nilai Kinerja	Jumlah
1	Sangat Baik	110-120 dan memiliki ide baru	0
2	Baik	90-120	101
3	Cukup	70-89	0
4	Kurang	50-69	0
5	Sangat Kurang	0-49	0
Jumlah			101

Berdasarkan dari Tabel 1 kinerja pegawai penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang dapat dikatakan memiliki predikat atau sebutan kinerja yang baik dengan jumlah 101 pegawai. Dari 101 pegawai penyuluh pertanian, 56 adalah PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan 45 adalah PNS. Dari hasil penilaian kinerja diharapkan dapat mempertahankan kinerja tersebut dan dapat menjadi contoh bagi instansi yang lain karena seluruh pegawai penyuluh pertanian mendapatkan nilai dengan predikat baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ria (2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Per-

industrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh 23 positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.

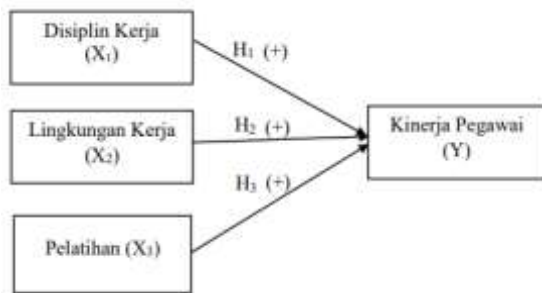
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nur, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Armandanto dan Swasono (2021) dengan judul Analisis Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPL pada Dinas Pertanian Kabupaten Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PPL Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kediri. Tujuan dari pada penelitian ini adalah Menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan juga Pangan Kabupaten Rembang, Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang dan Menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan juga Pangan Kabupaten Rembang.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan pengumpulan data diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Jenis data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian atau responden, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2019). Berdasarkan pendapat yang ada, peneliti menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil

observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Penelitian yang dilakukan populasinya adalah pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang yang berjumlah 101 orang. Dari 101 pegawai penyuluh pertanian, 56 adalah PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan 45 adalah PNS. Dalam penelitian yang dilakukan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana variabel independen yang digunakan adalah Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pelatihan (X_3), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

a) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Kuesioner variabel disiplin kerja terdapat 13 item pernyataan. Jawaban masing-masing butir dilakukan analisis validitas. Nilai r_{hitung} pada Tabel 2 juga menunjukkan semua item pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dikatakan valid. Adapun hasil perhitungan uji validitas variabel lingkungan kerja, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
DK1	0,606	0,312	Valid
DK2	0,465	0,312	Valid
DK3	0,617	0,312	Valid
DK4	0,544	0,312	Valid

DK5	0,531	0,312	Valid
DK6	0,481	0,312	Valid
DK7	0,753	0,312	Valid
DK8	0,626	0,312	Valid
DK9	0,355	0,312	Valid
DK10	0,357	0,312	Valid
DK11	0,630	0,312	Valid
DK12	0,643	0,312	Valid
DK13	0,678	0,312	Valid

b) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
LK1	0,400	0,312	Valid
LK2	0,719	0,312	Valid
LK4	0,445	0,312	Valid
LK5	0,741	0,312	Valid
LK6	0,680	0,312	Valid
LK7	0,598	0,312	Valid
LK8	0,860	0,312	Valid
LK9	0,849	0,312	Valid
LK10	0,654	0,312	Valid
LK11	0,803	0,312	Valid
LK12	0,360	0,312	Valid
LK14	0,534	0,312	Valid
LK15	0,625	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dikatakan valid.

c) Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_3)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
P1	0,541	0,312	Valid
P2	0,795	0,312	Valid
P3	0,713	0,312	Valid
P4	0,518	0,312	Valid
P5	0,447	0,312	Valid
P6	0,496	0,312	Valid
P7	0,540	0,312	Valid
P8	0,439	0,312	Valid
P10	0,592	0,312	Valid
P11	0,439	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan pada pelatihan dikatakan valid.

d) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
K2	0,616	0,312	Valid
K3	0,638	0,312	Valid
K4	0,761	0,312	Valid
K6	0,802	0,312	Valid
K7	0,630	0,312	Valid
K8	0,517	0,312	Valid
K9	0,829	0,312	Valid
K10	0,850	0,312	Valid
K11	0,746	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian pada reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Ket.
Disiplin Kerja (X ₁)	0,818	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,881	> 0,70	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	0,753	> 0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,877	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6 tersebut, maka dapat diketahui bahwa besarnya *cronbach alpha* pada semua variabel memiliki nilai lebih besar dari standarisasi reliabel yaitu 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan, memiliki data yang reliabel atau dapat dipercaya.

3. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan pelatihan (X₃) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Uji statistik t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n - (k+1) = 101-(3+1), maka df = 97 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,660. Dari hasil perhitungan statistik melalui program SPSS 25 diperoleh hasil Tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	B	t hitung	t tabel	Kes.
Konstanta	5,195			
Disiplin Kerja	0,134	1,960	1,660	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja	0,157	2,895	1,660	H ₂ diterima
Pelatihan	0,398	4,413	1,660	H ₃ diterima

Berdasarkan Tabel V.22 diperoleh nilai β pada kolom unstandardized coefficient sebagai koefisien regresi. Dengan demikian analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$K = 5,195 + 0,134DK + 0,157LK + 0,398P$$

Keterangan:

- K = Kinerja Pegawai
- DK = Disiplin Kerja
- LK = Lingkungan Kerja
- P = Pelatihan

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 5,195 artinya jika variabel independen disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan (X) dianggap konstan, maka variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 5,195.
- b) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,134, artinya jika variabel disiplin kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,134.
- c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,157, artinya jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,157.

d) Koefisien regresi variabel pelatihan (X3) sebesar 0,398, artinya jika variabel pelatihan naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,398.

4. Uji Determinasi

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil uji determinasi:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Model	Adjusted R square
Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang	0,405

Adjusted R2 sebesar 0,405 maka dapat diartikan bahwa 40,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 59,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan di kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang sudah terorganisir dengan baik pegawai dapat menyelesaikan program kerja dengan ketentuannya serta tepat waktu. Hal ini yang membuat pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan nantinya akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja

maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dimungkinkan bahwa lingkungan kerja pegawai penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang sudah sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, tertata rapi dan hubungan kerja yang baik inilah yang membuat pegawai merasa nyaman di tempat kerjanya, sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin sering pegawai penyuluh mengikuti pelatihan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa sering mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kab. Rembang, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kab. Rembang, Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Dinas Pertanian dan Pangan Kab. Rembang sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain selain ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Agar hasil dari penelitian lebih maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau, Zanafa Publishing.
- Armandanto, J.N. dan Swasono, Edy (2021) 'Analisis Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPL Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kediri', *Jurnal Otonomi*, 2, 346-354.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur, Zul. A., Hastuti, dan Isalman. (2020) 'Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 80-93.
- Ria, Bayu S.N. (2020) 'Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir', *Jurnal E-Riyasah*, 2, 102-118.
- Robbins, Stephen P. (2015) *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela, (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Jakarta, PT. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Widodo, E.S., (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.