

---

## Motivasi Kerja Karyawan Pada Ritel Modern Era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja

Albert Kurniawan Purnomo  
Universitas Nurtanio Bandung  
Email : kurniawanalbert@yahoo.com

### *Abstract*

*The competition within modern physical retailers in the industrial revolution 4.0 have an impact on the number of physical retail stores that have been forced to close, due to declining turnover. This encourages management to focus more on the performance of employees to be able to achieve. Outstanding employees are able to exceed the target set by the company. The factors supposed to affect work performance are motivation, knowledge, ability, expertise, education, experience, training, interests, and attitudes.*

*In this study, the factors that are focused on are motivational factors. The underlying theory is the one pioneered by McClelland, which included achievement motivation, power motivation, and affiliate motivation.*

*This research method is a quantitative method, with an explanatory causal approach. Data collection techniques by questionnaires distribution to 31 retail employees from 3 branches. Data analysis uses WarpPLS 6.0 software. The results of the study explain that overall motivation affects work productivity.*

*Keywords: Work Achievement, Achievement Motivation, Power Motivation, Affiliate Motivation.*

### *Abstrak*

Persaingan antar ritel fisik modern di era revolusi industri 4.0 berdampak pada banyaknya toko ritel fisik yang terpaksa ditutup, dikarenakan omset kian menurun. Hal ini mendorong pihak manajemen untuk lebih berfokus kepada kinerja karyawan untuk dapat menjadi berprestasi. Karyawan yang berprestasi mampu melebihi target yang ditentukan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang diduga memengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, pengetahuan, kemampuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, dan sikap.

Dalam penelitian ini, faktor yang difokuskan adalah faktor motivasi. Teori yang menjadi dasar adalah yang dipelopori McClelland, di dalamnya meliputi motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi afiliasi.

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan causal eksplanatori. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner terhadap 31 karyawan ritel dari 3 cabang. Analisis data menggunakan software WarpPLS 6.0. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Motivasi Berprestasi, Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi.

### **1. Pendahuluan**

Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang melebihi dari hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Semua perusahaan ataupun organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berprestasi agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan perusahaan dapat berkembang. Menurut Sutrisno (2017) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2017) mengatakan bahwa sesungguhnya perusahaan hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya tidak akan optimal dan bermanfaat bagi perusahaan tanpa adanya laporan prestasi kerja karyawan. Pihak perusahaan juga tidak mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberikan penghargaan atau karyawan yang mana pula yang patut menerima sanksi selaras dengan pencapaian tinggi-rendahnya penilaian prestasi kerja karyawan.

Seorang karyawan dapat dikatakan berprestasi atau tidak dapat diukur dalam beberapa indikator. Menurut Sutrisno (2017) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam indikator yaitu, 1) hasil kerja, 2) pengetahuan pekerjaan, 3) inisiatif, 4) kecekatan mental, 5) sikap, dan 6) disiplin waktu dan absensi.

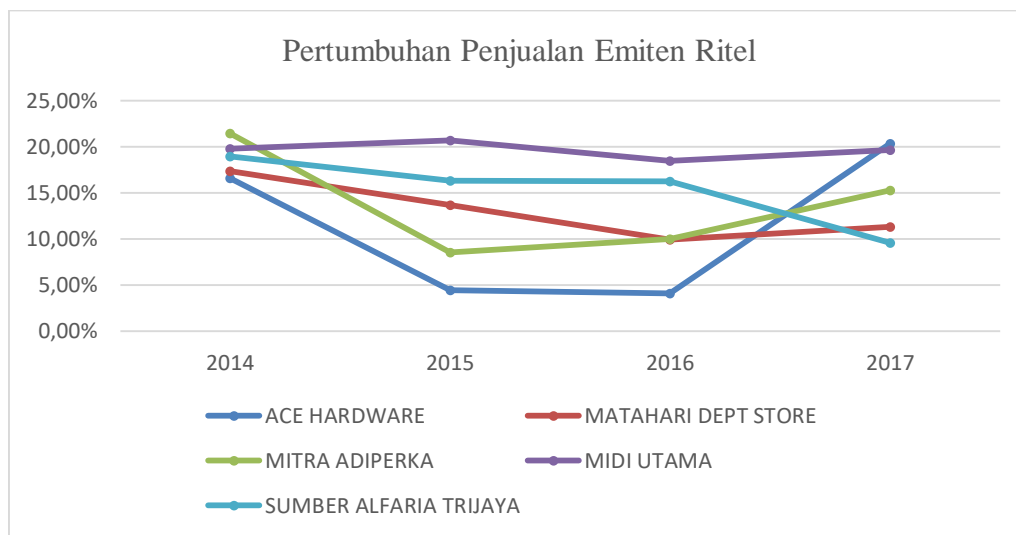
Faktor-faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2017) yang merumuskan bahwa  $Human\ Performance = Ability + Motivation$ ,  $Motivation = Attitude + Situation$ ,  $Ability = Knowledge + Skill$ . Dalam pernyataan tersebut tertulis bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah motivasi karyawan itu sendiri untuk berprestasi. Motivasi tersebut dikenal sebagai motivasi berprestasi, sebagai mana yang dikemukakan oleh McClelland, motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Teori ini dibenarkan oleh penelitian yang dilakukan Idontori dan Djalil (2014).

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung melakukan pekerjaannya lebih maksimal, dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki motivasi dan bekerja berdasarkan kewajiban. Motivasi kerja merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor untuk memengaruhi tercapainya kepuasan kerja atau prestasi kerja. Siagian (2014), berpendapat bahwa “ dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Luthans dalam Suwatno & Donni (2016), motivasi antara lain berkenaan dengan, 1) Kebutuhan akan kekuasaan, 2) Kebutuhan akan berprestasi, 3) Kebutuhan akan afiliasi, 4) Kebutuhan keamanan, 5) Kebutuhan akan status.

Dalam penelitian ini berfokus kepada perusahaan ritel yang sudah terdaftar emiten atau Tbk, di Bursa Efek Indonesia (BEI). Perusahaan-perusahaan ritel sedang berkembang dengan maraknya belakangan ini. Pengertian retailing menurut Kotler (2012) *Retailing includes all the activities involved in selling goods or service directly to final consumer for their personal non business use*. Artinya, ritel mencakup semua kegiatan yang terlibat dalam penjualan barang atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir untuk penggunaan pribadi bukan untuk dijual kembali. Jadi, industri ritel adalah bidang usaha yang melakukan kegiatan penjualan barang-barang secara langsung kepada konsumen. Secara garis besar, di Indonesia ritel dibagi menjadi dua jenis yaitu retail modern dan tradisional. Perusahaan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah perusahaan ritel modern karena memiliki sistem, prosedur kerja dan struktur organisasi yang lebih teratur dan jelas dibanding pasar tradisional. Di Indonesia ada beberapa perusahaan emiten yang bergerak dibidang ritel modern dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Berikut data pertumbuhan penjualan emiten ritel yang tercatat di BEI:

**Grafik 1**  
**Pertumbuhan Penjualan Emiten Ritel**



Sumber: [databoks.katadata.co.id](http://databoks.katadata.co.id)

Dapat dilihat dari grafik tersebut salah satu perusahaan emiten ritel yang mengalami penurunan pertumbuhan penjualan pada tahun tahun terakhir adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau Alfamart, sedangkan perusahaan emiten ritel lain walaupun mengalami penurunan pada akhirnya mereka mulai memperbaiki pertumbuhan penjualan. Penelitian ini mengambil salah satu ritel yang terdaftar dalam emiten BEI.

Target yang belum tercapai secara maksimal dapat menyebabkan permasalahan kompleks dan apabila permasalahan ini dibiarkan maka akan berdampak besar bagi perusahaan yaitu ketidakmampuan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk dapat menghasilkan prestasi yang baik. Setiap perusahaan pasti akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satunya yaitu bagaimana membuat para karyawan perusahaan agar mereka mampu bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Penelitian ini menyorot fokus pada teori McClelland karena ada pandangan bahwa motivasi kekuasaan (nPow) dan motivasi berprestasi (nAch) berpengaruh tinggi pada kinerja atau prestasi kerja, namun motivasi afiliasi (nAff) memberikan pengaruh yang rendah. Namun, ada sanggahan, dan bukti lain tentang nilai nAff terhadap kesuksesan kepemimpinan telah meningkat dari waktu ke waktu (Steinmann, et al., 2015; Steinmann, et al., 2016).

Berangkat dari pertentangan gap realita dan teori-teori yang telah peneliti paparkan, peneliti tertarik meneliti: motivasi kerja karyawan ritel modern di era revolusi industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor motivasi McClelland berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## 2. Literature Review

Mc Clelland menyatakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh virus mental yang ada di dalam dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk dapat mencapai hasil yang maksimal. Virus mental yang dimaksud adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi. (Mayowan, et al, 2017 ; Shanks, 2007)

- a. Kebutuhan akan berprestasi dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa paksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Mayowan, et al. (2017) motivasi berprestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang.

Ardyan, et al. (2014) berpendapat "motivasi kekuasaan merupakan keinginan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi"

Mayowan, et al (2017) motivasi akan afiliasi merupakan pembentuk kontak sosial yang menghasilkan sebuah hubungan atau pertalian.

Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2014) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Byars dan Rue (2010) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan, Byars & Rue mendefinisikan juga prestasi kerja sebagai dampak dari upaya karyawan yang dimodifikasi oleh kemampuan dan peran (atau tugas). Prestasi dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan timbal balik antara usaha, kemampuan, dan persepsi peran.

Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, menurut Mangkunegara dalam Rahman (2018) faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

### (a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk memadai jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

### (b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Byars, et al, dalam Sutrisno (2017) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

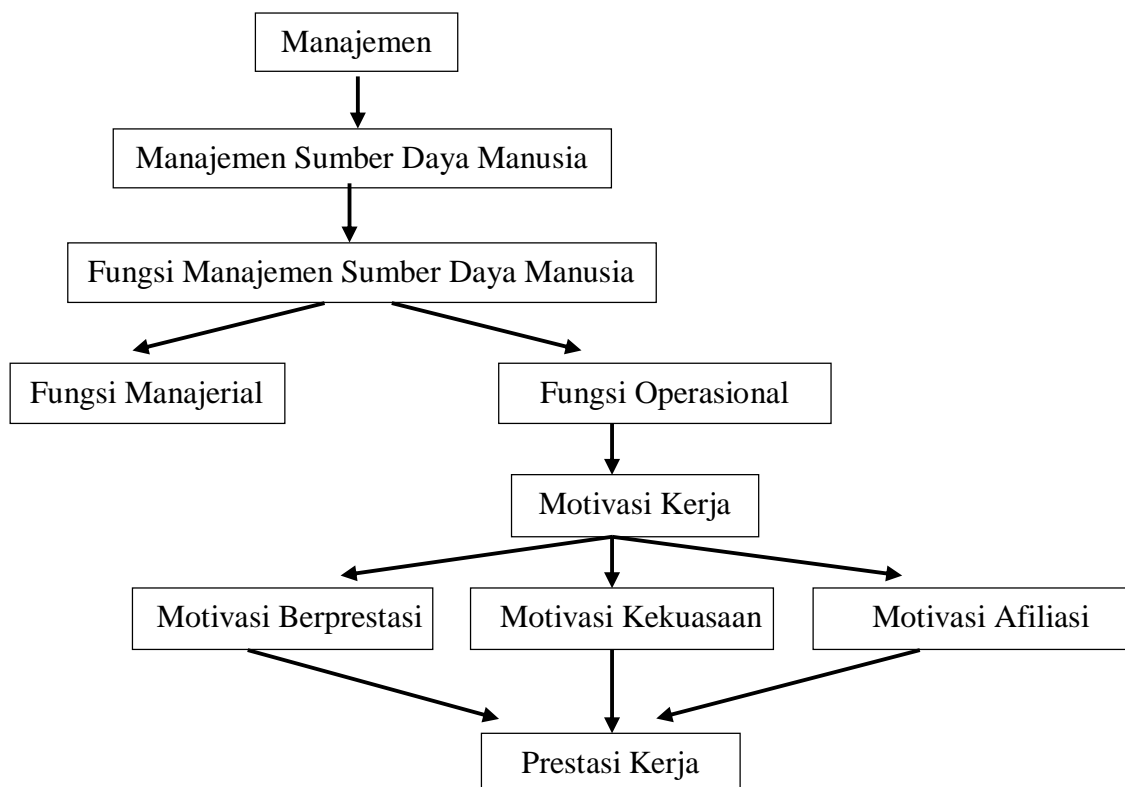
(a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

(b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

(c) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

**Gambar 1**  
**Kerangka Teoritis**



Sumber : Modifikasi teori dan Pemikiran Peneliti dari berbagai sumber (2018)

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dari motivasi kekuasaan terhadap prestasi kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dari motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja karyawan.

### 3. Metodologi Penelitian

#### Data

Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan ritel, data tersebut termasuk data primer.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif, dengan jenis kausal eksplanatori. Dalam penelitian ini pendekatan kausal dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan dependen.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ritel dari 3 (tiga) cabang. Sampel menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi diambil untuk dijadikan sampel. Secara kenyataan, hanya 31 responden yang bisa diambil untuk diteliti karena susah ditemui dan kendala waktu.

## Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi afiliasi.

Variabel dependen adalah Prestasi Kerja

## Teknik Analisis

Dalam penelitian ini teknik analisis : menguji pengaruh independen terhadap dependen dengan bantuan WarpPLS 6.0.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### a. Measurement Models

**Tabel 1. Uji Dasar**

<i>Fit Indicates</i>	<i>Recommended Value</i>	<i>Value</i>
AVIF	$\leq 3,3$	1,510
AFVIF	$\leq 3,3$	1,893
<b>GoF</b>	$\geq 0,36$	0,558
<b>RSCR</b>	$\geq 0,9$	1,000

Sumber : Hasil Output WarpPLS (2018)

Analisis pertama adalah menguji model dengan WarpPLS, dan dari 4 (empat) pengujian dasar, semua memenuhi syarat kualifikasi.

Dari AVIF nilai yang dihasilkan adalah 1,510 , berada di daerah rekomendasi yaitu 3,3. Nilai AFVIF 1,893 di bawah 3,3. GoF dengan nilai 0,558 berada di atas 0,36, dan RSCR 1,000 berada di atas nilai 0,90.

### b. Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

	<b>MB</b>	<b>MK</b>	<b>MA</b>	<b>P</b>
<b>MB1</b>	<b>0,582</b>			
<b>MB2</b>	<b>0,746</b>			
<b>MB3</b>	<b>0,850</b>			
<b>MB4</b>	<b>0,845</b>			
<b>MK1</b>		<b>0,859</b>		
<b>MK2</b>		<b>0,614</b>		
<b>MK3</b>			<b>0,697</b>	
<b>MK4</b>		<b>0,605</b>		

<b>MA1</b>	<b>0,714</b>
<b>MA2</b>	<b>0,777</b>
<b>MA3</b>	<b>0,826</b>
<b>P1</b>	<b>0,628</b>
<b>P2</b>	<b>0,617</b>
<b>P3</b>	<b>0,657</b>
<b>P4</b>	<b>0,750</b>
<b>P5</b>	<b>0,717</b>
<b>P6</b>	<b>0,673</b>

Sumber : Hasil Output WarpPLS (2018)

Pengujian berikutnya adalah Loading Factor, kriteria minimal angka harus di atas 0,50, agar memenuhi data valid (Hair, et al, 2006).

### c. Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliable</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
<b>Motivasi Berprestasi</b>	0,847	0,756
<b>Motivasi Kekuasaan</b>	0,791	0,644
<b>Motivasi Afiliasi</b>	0,817	0,663
<b>Prestasi</b>	0,833	0,760

Sumber : Hasil Output WarpPLS (2018)

Kriteria *composite reliable* dan *Cronbach Alpha* terpenuhi karena memiliki nilai  $\geq 0,60$ .

### d. Uji Pengaruh

**Tabel 4. Uji Pengaruh**

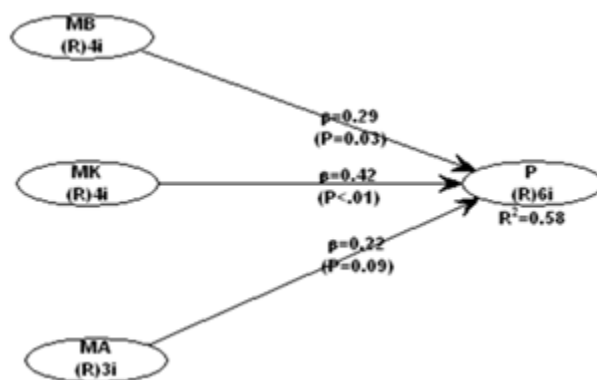
<b>Endogenous Variable</b>	<b>R Square</b>
<b>Prestasi Kerja</b>	0,584

Sumber : Hasil Output WarpPLS (2018)

Besar kontribusi Motivasi Berprestasi, Motivasi Kekuasaan, dan Motivasi Afiliasi secara simultan adalah 0,584 atau 58,4% terhadap Prestasi Kerja.

## e. Uji Signifikan

Gambar 2. Hasil Output WarpPLS



Sumber : Hasil Output WarpPLS (2018)

Tabel 5. Uji Coefficient & Signifikansi

Hipotesis	Pengaruh	Coefficient	Probabilitas	Informasi
H <sub>1</sub>	MB → P	0,295	0,034	Diterima
H <sub>2</sub>	MK → P	0,416	0,004	Diterima
H <sub>3</sub>	MA → P	0,224	0,087	Ditolak

Sumber : Hasil Output WarpPLS (2018)

## Pembahasan

Dari hasil analisis koefisien, variabel motivasi berprestasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada yang artinya hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murgijanto (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan berprestasi terhadap semangat kerja. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan Idontori dan Djalil (2014).

Hasil analisis koefisien, variabel motivasi kekuasaan memperoleh hasil yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji hipotesis dengan nilai coefficient menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada yang artinya hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Idontori dan Djalil (2014).

Hasil analisis koefisien regresi variabel motivasi afiliasi menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada yang artinya hipotesis 3 ditolak. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murgijanto (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan afiliasi terhadap semangat kerja.



## 5. Simpulan

Pengaruh motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja karyawan sesuai hasil uji koefisien menunjukkan bahwa motivasi kekuasaan dan motivasi berprestasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi afiliasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Perusahaan ritel perlu mendorong karyawan mencari tahu perkembangan IPTEK sebagai pertimbangan untuk penyelesaian masalah dan yakin dengan kemampuan bekerja dengan baik untuk dapat memengaruhi orang lain, selain itu perusahaan ritel juga dapat memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawannya melalui pelatihan dan kesempatan belajar, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perusahaan ritel diharapkan mampu memberikan reward untuk karyawan-karyawan yang sudah bekerja keras dengan cara yang sederhana namun memiliki arti untuk karyawan sendiri seperti memberikan libur tambahan, memberikan informasi best employee setiap bulannya akan menambah gairah atau semangat kerja karyawan.

## 6. Daftar Pustaka (Metode APA)

- Ardyan, E., et al. (2014). Pengaruh Motivasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Graduasi: Jurnal Bisnis & Ekonomi*, Vol. 32.
- Byars & Rue. (2010). *Human Resource Management 10<sup>th</sup> edition*. McGraw Hill.
- Hair, et al. (2006). *Multivariate Data Analysis A Global Perspective*. Pearson Higher Education.
- Idontori & Djalil, A. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Kekuasaan dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *JSM (Jurnal Sains Manajemen)*, Volume III. Nomor 2. ISSN : 23-1411.
- Kotler & Keller. (2012). *Manajemen Pemasaran. Edisi 12*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, AA. (2017). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mayowan, Y., et al. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan; Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 48, No. 1.
- Murgijanto, Edi. 2017. Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi, dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Semangat Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. *Among Makarti*. Vol 10 No. 19.
- Rahman, W. (2018). Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Banggai. <http://www.researchgate.net/publication/324783917>.
- Shanks. (2007). *Introduction to Health Care Management*. Canada: Jones and Bartlett Publisher.
- Siagian, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steinmann, B., et al. (2015). Implicit motives and leadership performance revisited: what constitutes the leadership motive pattern? *Mot. Emot.* 39, 167174. doi: 10.1007/s11031-014-9458-6.
- Steinmann, et al. (2016). Need for Affiliation as a Motivational Add-On for Leadership Behaviors and Managerial Success. *Work and Organizational Psychology, Department of Psychology, Bielefeld University, Bielefeld, Germany*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01972.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

- Suwatno & Priansa, Donni J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- . 2018. 2013-2017, *Pertumbuhan Penjualan Emiten Ritel Turun*. Diambil dari: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/04/18/2013-2017-pertumbuhan-penjualan-emiten-ritel-turun>.

### **Acknowledgement**

Penelitian ini didukung sepenuhnya oleh Universitas Nurtanio Bandung. Terima kasih atas dukungan.

### **Copyright Disclaimer**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.