



Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam

Oleh :

*) **Joko Setiawan**

j_setiawan@yahoo.com

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset yang berperan penting dalam perusahaan, dengan demikian perlu untuk diperhatikan latar belakang tingkat pendidikannya karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel tingkat pendidikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dan mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. GICI Group Batam sebanyak 116 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory*) yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik populasi, dimana sampel diambil berdasarkan populasi yang ada secara menyeluruh. Teknik analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji f dan uji t.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel tingkat pendidikan karyawan (X) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Secara parsial variabel tingkat pendidikan karyawan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. sedangkan secara parsial variabel pelatihan karyawan (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Kata kunci : tingkat pendidikan, pelatihan, dan kinerja

***) Dosen Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam**

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan aset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif (Gomes:2003)

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, dan adanya modal yang cukup saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor kunci dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia sebagai pilar penyangga utama



sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi perusahaan. Karenanya sumber daya manusia dipastikan harus memiliki kompetensi yang tinggi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. (Jackson:2006)

Suatu usaha yang dijalankan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktifitas didalamnya. Perusahaan beroperasi dengan manusia sebagai sumber daya manusia. Perusahaan maju karena dikelola oleh anggotanya. Perusahaan berkembang karena dikembangkan dan dimajukan oleh peran pelaku organisasi yang terlibat didalamnya. Manusia sebagai pelaku utama didalam setiap derap langkah perusahaan menjalankan misi untuk mewujudkan tujuan dan cita – citanya. Keterkaitan sumber-sumber daya tersebut sangat erat sekali dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif. Peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan begitu penting dan menentukan, oleh karena itu untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan handal yang diperlukan adalah pendidikan . Sebab dalam hal ini pendidikan dianggap sebagai mekanisme kelembagaan pokok dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan. (Simamora:1997)

Dalam melaksanakan kegiatannya suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Salah satu permasalahan yang berasal dari dalam perusahaan dalam hubungannya dengan sumber daya manusia adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan per satuan waktu. Setiap perusahaan menuntut tercapainya kinerja kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. (Furtwengler:2002)

Demikian halnya dengan PT. GICI Group Batam juga mengharapkan tercapainya kinerja kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun terlihat nyata bahwa setiap orang memiliki kinerja kerja yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja total. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, termasuk pula latar belakang tingkat pendidikannya. Tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku mereka. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan usaha hendaknya tingkat pendidikan karyawan harus benar-benar dipertimbangkan. (Furtwengler:2002)

Perumusan Masalah

Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Gici Group Batam.



2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Gici Group Batam.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Gici Group Batam.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F.Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Jeffrey Pfeffer (1994) berargumentasi bahwa SDM merupakan sumber keunggulan daya saing yang “tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan”. Ia membandingkan kedudukan istimewa sumberdaya ini dengan sumber keunggulan daya saing lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

SDM merupakan keunggulan daya saing yang berkesinambungan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya – sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Lado et al., 1992).

Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang–undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher yang dikutip Sumitro (1998:17) menyatakan bahwa; “Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pelatihan. Menurut Gomes, (2003:197) menyatakan : “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan



pekerjaannya”. Hal tersebut memberikan arti bahwa pelatihan merupakan sesuatu yang penting untuk diberikan kepada sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi guna menciptakan kinerja yang baik. Sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran serta kebijakan-kebijakan yang lebih ditentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut. Meskipun secara praktis dan teoritis, pada intinya pelatihan merupakan suatu kegiatan yang mempunyai tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan parakaryawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

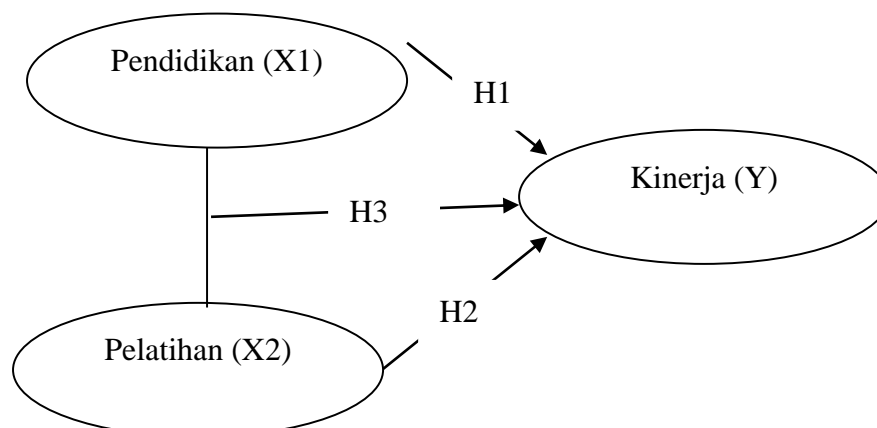
Kinerja

Kinerja pekerja sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Tidak pernah ada cerita jika kinerja pekerja buruk maka kinerja perusahaan menjadi baik. Jika itu yang terjadi, maka hal tersebut hanyalah keberuntungan perusahaan dan hal seperti ini tidak dapat berlangsung secara terus-menerus. Artinya, kinerja pekerja tetap menjadi hal yang paling penting (Saifuddin Bachrun, 2012:146).

Menurut Mangkunegara (2001:67) bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya”. Sedangkan menurut Saifuddin Bachrun, (2012:2), “Kinerja adalah hasil kerja dari pekerja bagaimana seorang pekerja telah bekerja dan selanjutnya hasil kerja yang diperoleh dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya”.

Dalam kamus Bahasa Indonesia (1994:503, 787) dijelaskan : “Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan padanya”. Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

KERANGKA PENELITIAN





HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pendidikan dan pelatihan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Manfaat mengetahui ruang lingkup penelitian adalah agar peneliti dapat memanfaatkan perhatiannya pada bidang penelitian. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Tingkat pendidikan
- b. Tingkat pelatihan
- c. Kinerja kerja

Penelitian ini dilakukan untuk seluruh karyawan PT. Gici Group Batam. Penelitian ini dibatasi pada masalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya Pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan .

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gici Group Batam yang berlokasi di Komplek Batu batam mas, Baloi – Batam.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa macam antara lain:

1) Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penggunaan kuisisioner ini adalah untuk mengungkap data tentang hubungan pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan pada PT. Gici Group Batam

2) Wawancara

Adalah pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan nara sumber guna mendapatkan informasi yang merupakan salah satu sarana pendukung dan pelengkap dari hasil kuisisioner agar penelitian dapat lebih sempurna sesuai dengan yang diharapkan oleh penulis.

Populasi

Menurut Dajan (1996), “Populasi adalah populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gici Group Batam sebanyak 116 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2006), “Sampel sebagian atau wakil dari suatu populasi”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT . Gici Group Batam sebanyak 116 karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda



Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara beberapa variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Error / pencilan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan 116 kuesioner kepada para responden yaitu para karyawan atau staf yang bekerja pada PT.GICI Group Batam. Sebanyak 116 kuesioner kembali dalam waktu kurang lebih 1 bulan. Setelah dilakukan proses pengeditan dan persiapan untuk pengolahan data didapatkan 100 kuesioner yang dapat digunakan. Dalam hal ini dari 116 kuesioner, sebanyak 16 kuesioner diputuskan untuk tidak digunakan karena tidak lengkap di dalam pengisian data.

Hasil Uji Koefisiensi Korelasi (R) dan Koefisiensi Determinasi (R²)

Hasil uji koefisiensi korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0.640 yang berarti variabel Pendidikan, dan Pelatihan mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja sebesar 64 %.

Koefisiensi determinasi (R²) memiliki nilai sebesar 0.410 dan nilai *adjusted R²* sebesar 0.398 Nilai koefisiensi determinasi (R²) ini mempunyai satu kelemahan yaitu koefisiensi determinasi bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model sehingga nilainya tidak dapat naik atau turun apabila ada penambahan variabel independen (Ghozali, 2001). Oleh karena itu, pada penelitian ini yang digunakan adalah nilai *adjusted R²*. Sehingga dari hasil uji koefisiensi determinasi, dapat diketahui bahwa variabel *Kinerja* dapat dijelaskan oleh variabel *pendidikan*, dan *pelatihan* sebesar 41%, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya.

Hasil Uji R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.640	0.410	0.389	3.49967

Sumber: Data primer diolah (2014)



Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada model regresi berganda dapat dilihat pada berikut

Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
1 Konstanta	10.710	2.764	3.874	0.000	
Pendidikan	-0.004	0.133	-0.029	0.977	H1:Ditolak
Pelatihan	0.653	0.111	5.860	0.000	H2:Diterima

Sumber: Data primer diolah (2014)

Hasil dari pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai koefisiensi -0.004 dan nilai signifikansi sebesar 0.977 Hal ini berarti pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($p > 0,05$).

Variabel pelatihan memiliki nilai koefisiensi sebesar 0.653 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 Hal ini berarti pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja. Pengujian ini menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai F hitung sebesar 33.693. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja secara bersama-sama karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian model regresi ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja..

Dengan demikian **hipotesis H-3**, yang menyatakan bahwa secara bersama sama variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, disimpulkan dapat diterima.

Hasil Regresi Linier Berganda

Dengan memperhatikan angka-angka dari hasil pengujian analisis regresi liner berganda akhirnya dapat disusun persamaan regresi linier berganda pada penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 10.710 - 0.004X_1 + 0.653X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- Konstanta sebesar 10.710 ; artinya jika tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 10.710.
- Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0.083; artinya jika tingkat pendidikan mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.004. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan berbanding terbalik antara tingkat pendidikan dengan kinerja.



- Koefisien regresi variabel tingkat pelatihan (X2) sebesar 0.653; artinya jika tingkat pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.653. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara tingkat pendidikan dengan kinerja kerja, semakin tinggi pelatihan maka semakin meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. GICI Group Batam yang bergerak dalam bidang pendidikan, maka kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan yang mungkin dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan PT. GICI Group Batam adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung 33,693 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel tingkat pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan indeks pada tingkat pelatihan akan diikuti pula oleh kenaikan indeks tingkat kinerja secara signifikan. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel tingkat pelatihan maka variabel kinerja kerja juga akan menurun.

Saran

Dengan diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, maka di sarankan agar PT. GICI Group Batam sebaiknya lebih mempertimbangkan tingkat pendidikan dalam menyeleksi karyawan dan dalam menetapkan posisi/jabatan, sehingga akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Soetjipto, Budi W. dan Mone Stepanus, 2006, *Nilai Strategik SDM*, Jakarta.
- Istijanto, M.M., Com, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. dan Niken Ardiyanti, 2006, *Mencapai SDM Optimal*, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. dan Fanny Martdianty, 2006, *Mengembangkan Potensi SDM*, Jakarta.
- Sumitro, 1998, *Pengantar ilmu Pendidikan*, Yogyakarta, IKIP Yogyakarta.
- Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Santoso, Singgih, 2010, *Mastering Program SPSS 18*, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Penerbit CV Alpa Betha, Bandung
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, 2nd Edition, John Wiley and Son, New York.
- Dajan, Anton, 1996, *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1 & 2, LP3ES, Jakarta



- Handoko, T Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Jewel, L.N, dan Siegel Marc, 1998, *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari, Penerbit Archan, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H, 2001, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir, Moh, 2003, *Metode Penelitian*, Penerbit PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.