

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MUHAMMAD ROCHIMIN

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
Email. mrochimin@gmail.com*

SUKRISPIYANTO

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
Email. sukrispiyanto@gmail.com*

Abstract

The purpose of this research is. 1) To find out and analyze the significance of the influence of the variable job training and work motivation partially on employee performance, 2) To find out and analyze the significance of the influence of the variable job training and work motivation simultaneously on employee performance, and 3) To find out and analyze the variables that influence dominant to employee performance. In this study, the sample was employees of CV. Young Garuda Malang, totaling 36 people. Methods of data analysis using multiple regression analysis. From the research results, it can be seen that the variables of job training and work motivation partially have a significant effect on employee performance. 2) From the results of the study, it can be seen that the variables of job training and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, and 3) From the results of the study, it can be seen that job training variables have a more dominant influence on employee performance.

Keywords: *job training, work motivation and performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam satu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem di sebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan

yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan berdampak negatif kepada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja, stres kerja, disiplin kerja, pengembangan karier, kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi konflik kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Pelatihan kerja memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk berkerja

mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat. Menurut Salman (2012:279) mengemukakan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi perkerjaan pada suatu perkerjaan tertentu yang menjadi jawabannya atau suatu perkerjaan yang ada kaitannya dengan perkerjaan supaya efektif.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, atau sifat dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan menurut Veithzal Rivai (2014:168) di golongan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya bisa dikenali dari prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
- 2) Memenuhi tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hierarki mana pun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasan bermacam-macam, ada yang mengatasi kejenuhan, ada juga untuk membentuk orang generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.
- 3) Untuk memenuhi tuntutan perubahan, baik intern (perubahan struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering mengetahui tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka

menghadapi perubahan diatas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

Edwin B Flippo dalam Sedamaryanti (2014), menjelaskan metode pelatihan kerja yaitu sebagai berikut : *Metode On The Job Training* (latihan sambil berkerja), 2) *Metode Off The Job Training* (latihan diluar bekerja). Dalam mengukur variabel pelatihan kerja, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut: 1) Instruktur, 2) peserta pelatihan, 3) metode pelatihan, 4) materi pelatihan, dan 5) tujuan pelatihan.

Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Pemimpin perlu memperhatikan orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk berkerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi tidak dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Motivasi kerja menurut Veithzal Rivai (2013:837) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang menerapkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:162) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang di kehendaki.

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2012), adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan, 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja

yang baik, 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:101) beberapa teknik memotivasi kerja karyawan, antara lain sebagai berikut: 1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, 2) Teknik komunikasi persuasif. Indikator dari motivasi kerja penulis mengambil teori dari motivasi McClland dalam Veithzal Rivai (2013:84) dimana dalam teori tersebut motivasi sendiri terdiri dari tiga dorongan kebutuhan yaitu: 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*), 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan antar personal (*Need of Affiliation*), 3) Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Need of Power*).

Menurut Rivai dan Sagala (2010:553) pada dasarnya dari sisi praktiknya yang lazim dilakukan di setiap instansi/organisasi tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: 1) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu, 2) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan.

Penilaian kinerja karyawan memiliki berbagai manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, seperti dijabarkan oleh Mangkuprawira (2004:224) sebagai berikut: 1) perbaikan kinerja, 2) penyesuaian kompensasi, 3) keputusan penempatan, 4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karier, 6) definisi proses penempatan staf, 7) ketidakakuratan informasi, 8) kesalahan rancangan pekerjaan, 9) kesempatan kerja yang sama, 10) tantangan-tantangan eksternal, 11) umpan balik pada SDM.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang di utarakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014) yang dibagi ke dalam lima dimensi indikator sebagai berikut: 1) kuantitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) tanggung jawab, 4) Kerjasama, 5) inisiatif.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei yang merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah kinerja karyawan CV. Garudamuda Malang yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan CV. Garudamuda Malang yang berjumlah 36 orang dan mereka semua akan dijadikan sampel penelitian atau disebut Quota Sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*).

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV. Garudamuda Malang.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
X1	Pelatihan kerja	0,761	8,168	0,000
X2	Motivasi kerja	0,459	4,612	0,000
Konstanta		-0,815		
R		0,864		
R ²		0,746		
<i>Adjusted R Square</i>		0,731		
F hitung		48,455		
Sig. F		0,000		
n		36		
Variabel terikat = Kinerja (Y)				

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,815 + 0,761X_1 + 0,459X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = -0,815$ menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) maka kinerja (Y) berkurang sebesar 0,373.

$b_1 =$ Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,761 menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), koefisien bertanda positif menunjukkan pelatihan kerja (X_1) berpengaruh searah terhadap kinerja (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan kerja (X_1) akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,761 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) besarnya konstan.

$b_2 =$ Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,459 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), koefisien bertanda positif menunjukkan motivasi (X_2) berpengaruh searah terhadap kinerja (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi (X_2) akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,459 dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) besarnya konstan.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.731	.21459

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,864; menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 86,4%. Hubungan ini dapat dikategorikan biasa, sebagaimana

diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Dari hasil analisis regresi diperoleh koefisien determinasi R_{Square} sebesar 0,746. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan kurang kuatnya pengaruh variabel-variabel dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} $\alpha = 5\%$

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
X1	8,168	2,042	0,000	Signifikan
X2	4,612	2,042	0,000	Signifikan

Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 8,168$ sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,042$ sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 diterima atau H_a ditolak, dan terbukti variabel X_1 (pelatihan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 4,612$ sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,042$ sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, dan terbukti variabel X_2 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel dari variabel bebas secara bersama-sama atau simultan, yaitu variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.463	2	2.231	48.455	.000 ^a
Residual	1.520	33	.046		
Total	5.982	35			

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,455 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 33$ sebesar 3,26; hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,455 > 3,26$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pula bahwa variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi variabel bebas pelatihan kerja (X1) (0,761) > motivasi kerja (X2) (0,459), hal ini berarti bahwa variabel bebas pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y). Di samping itu juga dapat dilihat dari koefisien yang standarisasi sebesar pelatihan (X1) (0,721) > motivasi (X1) (0,407) terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan diatas dapat dianalisis bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. Garudamuda Malang. Hal ini juga bisa dilihat dari sebaran kuesioner bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pelatihan kerja.

Secara parsial nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) nilai t_{hitung} sebesar 8,168 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,168 > 2,042$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Khan (2012:85) mengasumsikan training atau pelatihan kerja adalah sebuah proses belajar yang melibatkan perolehan dari pengetahuan, penguasaan keahlian, konsep, peraturan, perubahan sikap, dan perilaku untuk meningkatkan performa dari karyawan.

Secara parsial nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) nilai t_{hitung} sebesar 4,612 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,612 > 2,042$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2013:837) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang menerapkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:162) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang di kehendaki.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,455 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 33$ sebesar 3,14 ; hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,455 > 3,14$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pula bahwa variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raza, 2014), (Idrees et al., 2015), (T & Ntika, 2015)

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Khan (2012:85) mengasumsikan training atau pelatihan kerja adalah sebuah proses belajar yang melibatkan perolehan dari pengetahuan, penguasaan keahlian, konsep, peraturan, perubahan sikap, dan perilaku untuk meningkatkan performa dari karyawan.

Selain itu pula terdapat pandangan beberapa ahli mengenai definisi motivasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut : Motivasi kerja dalam Ngatemin dan Arumwanti (2013: 82) motivasi kerja

merupakan motor penggerak bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pokok dan fungsinya dalam organisasi perusahaan.

Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi variabel bebas pelatihan (X1) (0,761) > motivasi (X2) (0,459), hal ini berarti bahwa variabel bebas pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y). Disamping itu juga dapat dilihat dari koefisien yang standarisasi sebesar pelatihan (X1) (0,721) > motivasi (X1) (0,407) terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan diatas dapat dianalisa bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. Garudamuda Malang. Hal ini juga bisa dilihat dari sebaran kuisioner bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pelatihan kerja.

Menurut Sofyandi (2013:113) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Menurut Gary Dessler (2015:263) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Penutup

Dari beberapa pembahasan tersebut, penulis akan mengemukakan kesimpulan secara menyeluruh, disertai dengan saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan. Untuk itu, pemberian saran

dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dan kelebihan yang berdampak pada kinerja, sehingga dapat diperoleh semangat kerja yang lebih baik dimasa yang akan datang.

- 1) Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Garudamuda Malang.
- 2) Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Garudamuda Malang.
- 3) Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel pelatihan kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan CV. Garudamuda Malang.

Daftar Referensi

- Amirullah. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Bayumedia Publishing. Malang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. PT Remaja. Bandung
- Brahmasari, Ida Ayu. 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Kama, Carolina 2014. Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Jakarta.
- Deddy Mulyadi . 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajawali Pers. Jakarta.

- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Prenada Media Group. Jakarta.
- Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Furchan. 2004. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Lako, Andreas. 2014. *Corporate Social Responsibility of Business*. Erlangga. Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira. Thabri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategi. Penerbit Ghalia. Indonesia
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Radeswandri, 2013. *Pengaruh Pelatihan dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau)*. Laporan Penelitian Dosen Pemula. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
- Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. (2015). Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business, Economics and Management*, 3(2), 55–58. Retrieved from
- Raza, H. (2014). Training and Development impact on Organizational Performance: Empirical Evidence from Oil and Gas Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 16, 67–72.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi/organisasi dari Teori ke Praktik*. Cetakan ketiga. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. 2009. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sondang Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Susanto. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. UNS Press. Surakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Widayat dan Amirullah. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Malang Press. Malang