

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PROTEKSI PERTANIAN DAN PETERNAKAN MALUKU

Fidya Sakinah Kilkoda, Syawal Zakaria, A. Rahman Latuconsina
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darussalam Ambon

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and job satisfaction on performance on employee performance at Agricultural and Animal Husbandry Protection Center of Maluku. The analytical tool used in this study is multiple linear regression. The total population of 59 people, who were the samples in this study were 30 employees at Agricultural and Animal Husbandry Protection Center of Maluku. The results showed that training and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Where the training factor has a fairly dominant influence on Agricultural and Animal Husbandry Protection Center of Maluku.

Keywords: Training, Employee Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan peran dan kontribusi dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau instansi sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pada instansi pemerintahan, pegawai negeri sipil yang sekarang disebut dengan Aparat Sipil Negara sebagai aset utama sumber daya. Aparatur Sipil Negara merupakan pilar utama pemerintah dalam penyelenggara pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Instansi dan manajemen merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai di samping faktor lainnya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya instansi selalu memperhatikan pelatihan kerja dan kepuasan kerja pegawainya.

Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku mempunyai fungsi sebagai pengamatan hama dan penyakit secara berkala di wilayah kerja dan melaksanakan sosialisasi pengembangan kegiatan BP3 Maluku.

Permasalahan yang dihadapi oleh Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku (BP3M) yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Pertanian Provinsi Maluku adalah kurang memiliki kinerja pegawai yang baik karena tidak didukung dengan pelatihan teknis yang memadai bagi pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku, 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. (Wahyuddin, 2006).

Hasibuan (2002), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2006) faktor yang mempengaruhi Kinerja terdiri dari :

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat- sifat seseorang.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor di luar sifat seseorang, jadi tidak hanya diri seseoranglah yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, melainkan faktor luar diri juga mempengaruhi kinerja yang diberikan.

Robbins (2006), menjelaskan beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Umur
Kinerja akan menurun seiring dengan bertambahnya usia seseorang, karena dalam kenyataannya, kekuatan fisik seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka.
2. Jenis kelamin
Antara pria dan wanita memiliki watak yang berbeda, seperti contoh wanita lebih menyesuaikan diri terhadap wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan tujuan dan keberhasilan.
3. Jabatan
Kedudukan seseorang dalam intansi atau organisasi sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena setiap jabatan memiliki jenis kebutuhan yang berbeda yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Simanjutak (2005) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan halhal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Pelatihan

Pelatihan yaitu ingin mengembangkan pegawai untuk trampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap dipakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan

bahwa ada tiga yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002:169), Ketiga syarat tersebut adalah : Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya, pelatihan harus menghasilkan perubahan.

Veithzal Rivai (2004:227) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010).

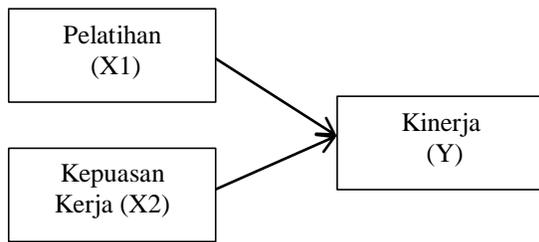
Peneliti Terdahulu

Penelitian Martcahyo, Vendy A., Hidayat, Wahyu dan Sri Suryoko. (2011), penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif terhadap karyawan bagian produksi perusahaan pengolahan besi. Pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau GI Production Dept.

Marwat Zubair Aslam, Arif Muhammad dan Jan Khadim (2009), tujuan penelitian menganalisis efek dari satu set empat praktik HR yaitu Seleksi, Pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat bahwa semua variabel yang diuji berkorelasi positif, dalam hal ini korelasi antara kompensasi dan pelatihan yang memiliki hubungan tertinggi.

Sri Wartulas 2003, tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi Industri di Kota Semarang dan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku.
2. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif untuk menguji suatu teori atau hipotesis, menyajikan suatu fakta atau mendiskripsikan statistik untuk menunjukkan hubungan antara variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan cluster Sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai lapangan atau yang biasa disebut dengan (POPT) yang berjumlah 30 orang yang juga merupakan populasi dan seluruh pegawai.

Pengambilan menggunakan metode:

1. Studi lapangan (*field research*), dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.
2. Studi Kepustakaan (*field library*), data berupa literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

Sebelum melakukan analisis maka dilakukan pengujian instrumen, hal ini dilakukan untuk kehandalan dan valid kuesioner yang telah disebar kepada responden. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah distribusi normal, variabel yang diteliti saling berkaitan. Uji asumsi klasik digunakan uji normalitas, multikolinearitas,

autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Pelatihan dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), dengan formulasi sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Kepuasan kerja
 e = pengganggu

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yakni untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk menentukan nilai t statistik tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df (n-k), dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat). (Ghozali, 2005: 43)

Ho: $b_1.b_2=0$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha: $b_1.b_2 \neq 0$, maka variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian :

1. Jika $\text{Sig} < \alpha = 0,5$, maka menolak Ho dan menerima Ha
2. Jika $\text{sig} > \alpha = 0,5$, maka menerima Ha dan menerima Ho

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pengujian instrumen dengan uji validitas diketahui bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel independen (Pelatihan dan Kepuasan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai) memiliki nilai Sig. (2-tailed) $< \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan (indikator) yang terdapat dalam seluruh variabel tersebut adalah valid.

Hasil uji reliabilitas pada dengan menggunakan program SPSS versi 21 *for windows* dengan 3 variabel penelitian, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel sudah reliabel atau handal karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60.

Uji Asumsi klasik

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Gambar 3 terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dari data pada tabel 1 diketahui nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

Nilai DW 1,922 lebih besar dari batas atas (du) 1,567 dan kurang dari 4 – 1,567 (2,433) atau $1,567 < 1,922 < 2,433$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*), hasil olahan data mengenai variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

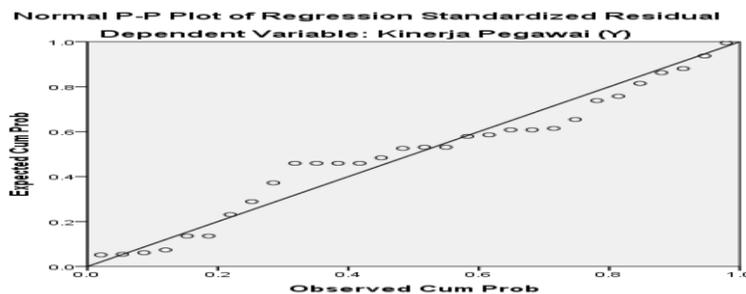
$$Y = 1,108 + 0,629 X_1 + 0,653 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi ini maka dapat interprestasi sebagai berikut:

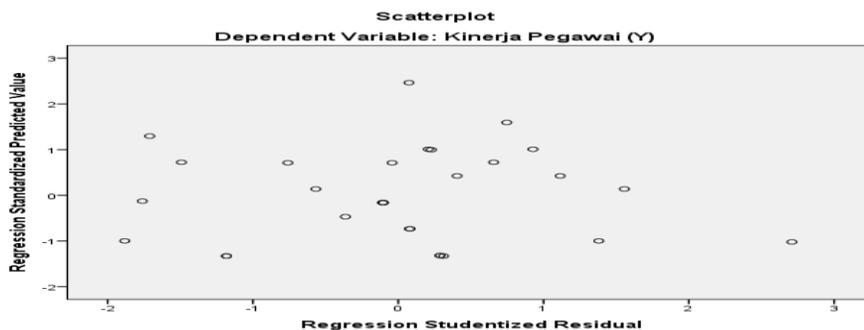
- 1.. Nilai Constanta adalah sebesar 1,108 yang artinya tanpa ada pengaruh dari dua variabel independen faktor lain , maka besarnya kinerja pegawai pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku sebesar 1,108 tanpa dipengaruhi faktor lain.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,629 yang berarti apabila Pelatihan diperhatikan dengan baik dan benar maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,629 tanpa dipengaruhi faktor lain.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,653 yang berarti apabila Kepuasan Kerja dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,653 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dijabarkan uji sebagai berikut:

1. ada pengaruh yang signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,629 dan nilai signifikannya $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

signifikan terhadap kinerja pegawai.

- ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,653 dan nilai signifikannya 0.002 <0.05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,693. Hal ini berarti 69,3% variasi dari variabel Kinerja Pegawai yang dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya (100% - 69,3% = 30,7%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Jika pelatihan diterapkan dengan pengajaran dan keahlian yang baik dan benar maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya jika pelatihan menurun maka kinerja pegawai menurun, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2002:135) yaitu sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin trampil, trampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semakin baik dengan memperhatikan tingkat signifikansi yang sangat berpengaruh nyata atau bermakna bagi peningkatan kinerja secara keseluruhan. Hal ini dilihat dari hasil responden yang menjawab questioner dengan nilai SS (sangat setuju) sebesar 20,67%

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.832	1.202
X2	.832	1.202

Sumber: Data diolah

Tabel 3 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.108	3.033		.365	.718
1 Pelatihan (X1)	.629	.118	.601	5.328	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.653	.185	.397	3.524	.002

Sumber: Data diolah

Tabel 4 Hasil Perhitungan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.693	1.438

Sumber: Data diolah

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu Martcahyo, Vendy A., Hidayat, Wahyu dan Sri Suryoko . (2011) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi diperoleh sebesar 0,653 dan tingkat signifikansi 0,002. Dari hasil ini menunjukkan bahwa jika pengaruh kepuasan kerja dalam bentuk lingkungan kerja yang nyaman, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan keluarga dan puas atas insentif yang diberikan, maka kinerja pegawai pada Balai Proteksi Pertanian Dan Peternakan Provinsi Maluku dapat mengalami peningkatan. Hal ini dilihat dari hasil responden yang menjawab questioner dengan nilai SS (sangat setuju) sebesar 28,33%.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sri Wartulas (2003) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK negeri kelompok Teknologi Industri di Kota Semarang.

Uji Pengaruh Dominan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Dari kedua variabel bebas (Pelatihan dan Kepuasan Kerja) yang mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Proteksi Pertanian Dan Peternakan Provinsi Maluku dengan nilai koefisien regresi 0,653 dan tingkat signifikansi 0,002.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lia Fauzi (2013) “ pengaruh motifasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PTNA DiraPrima Semarang “, Hasil penelitian tersebut menunjukan Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku.
2. Kepuasan kerja dapat berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai Pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku.

3. Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kantor Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku sebaiknya memperbanyak dan memberikan kesempatan pada setiap pegawai lapangan untuk menambah keahlian, pengetahuan dan ketrampilan sehingga pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.
2. Pimpinan sebaiknya memperhatikan insentif pegawai dengan baik, agar pegawai merasa puas serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel independen lainnya selain variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai) agar lebih melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah . 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Amstrong. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Kompetindo, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedelapan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Hamalik, O. (2005). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*; Pendekatan Terpadu.

- Jakarta; Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Karya Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 27, no 2, 170-188.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 edisi sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Parwanto dan Wahyudin. 2006. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Surakarta. *Jurnal Daya Saing: Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. PT. Indeks, Jakarta
- Robert dan jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, kencana. Pernerda Media Group.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.