



PENGARUH *TRAINING*, MOTIVASI DAN PEMBENTUKAN KARAKTER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. CATUR SENTOSA ADIPRANA, Tbk

Hilda

Alumni Program Manajemen S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Kadek Ayu Susiani Dewi

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Afried Lazuardi

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Amipriyadi Gerha Permana

Universitas Pancasila Jakarta

Abstract: Employees as a major resource companies must provide the best service to customers and provide optimum performance so that consumers feel underserved and satisfied. If consumers are not satisfied to make complaints that could damage the company's image. This indicates that the resource manusia sangat affect the success in achieving its objectives. Human resources has the function to manage what a company has to the maximum to obtain the expected results of the company. As a company engaged in the service PT. CaturSentosaAdiprana, Tbk facilitate employees by providing training that are expected to provide motivation and can form the character of employees that can improve performance. Employees who received training, there will be motivation in itself and with training can also form a character on an employee or employees who can influence to improve the quality of performance. Performance is the result or the overall success rate of a person during a certain period in performing tasks compared to a variety of possibilities, such as the standard of the work

Keywords: Performance, Training, Motivation, Character formation employee.

Abstrak: Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan diuntut memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dan puas. Jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi untuk mengelola apayang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa PT. Catur Sentosa Adiprana, Tbk memfasilitasi karyawan dengan memberikan *training* yang diharapkan dapat memberikan motivasi dan dapat membentuk karakter karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang mengikuti *training*, akan timbul motivasi dalam dirinya dan dengan training pula dapat terbentuk karakter pada pegawai atau karyawan yang

dapat berpengaruh meningkatkan kualitas kinerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja.

Kata kunci: Kinerja, *Training*, Motivasi, Pembentukan karakter karyawan

1. Pendahuluan

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan *complain* yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola *input* yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut. Dengan melihat kenyataan ini maka dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mampu menganalisis kualitas manajemen agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya yang dapat dilihat dari perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan manusia.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sebagai komitmen kerja yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Cara lain yang bisa ditempuh perusahaan adalah dengan menjadikan karyawan yang sudah ada menjadi karyawan yang unggul. Ini berarti perusahaan menciptakan sendiri karyawan unggul. Perusahaan memberikan berbagai pelatihan kepada para karyawannya sesuai dengan kebutuhan mereka.

Keunggulan karyawan memang sudah disadari oleh sejumlah perusahaan terutama perusahaan yang berskala besar. Semakin besar dan kompleks suatu perusahaan semakin ketat seleksi penerimaan karyawannya. Mendorong karyawannya untuk belajar secara otodidak keterampilan yang mereka perlukan dengan membaca. Ini berarti karyawan diberi kesempatan untuk melatih dirinya sendiri dengan menggunakan buku-buku panduan atau informasi dari internet. Karyawan dituntut memiliki keahlian dan pengetahuan yang tinggi sebagai penunjang kerja karyawan tersebut. Karyawan harus memahami letak kekurangan dan kekuatan dalam proses penunjang kerja tersebut, agar kekurangan yang ada pada karyawan dapat di jadikan pemicu semangat untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya. Perusahaan pun harus bisa memberikan wadah dan memfasilitasi para karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan mereka agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman yang telah dilalui. Setiap karyawan harus memahami apa saja yang baik buat dirinya, tidak mengcopy karakter orang lain menjadi

karakter dirinya, dan harus berfikir positif untuk menjadi yang terbaik yang ideal dengan diri sendiri. Salah satu cara untuk membangun karakter yang sesuai dengan jati diri sendiri adalah dengan mengidentifikasi semua kekurangan dan ancaman diri, kemudian membangun karakter diri yang ideal melalui kekuatan fisik tubuh, mental diri, emosional diri, pergaulan sosial, dan motivasi. Maka dilakukan oleh penelitian tentang “Pengaruh *Training*, Motivasi Dan Pembentukan Karakter Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Kasus) Pada Perusahaan PT. Catur Sentosa Adiprana, Tbk (Cabang Cengkareng)”.

2. Landasan Teori

Training

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Martoyo (2007:74) “Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”. Menurut Veithzal dan Rivai (2009:274) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Menurut Sudiro (2011:91) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Motivasi

Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Menurut Hasibuan (2010:141) “Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa “Keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak” Menurut Sutrisno (2011:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”.

Pembentukan Karakter Karyawan

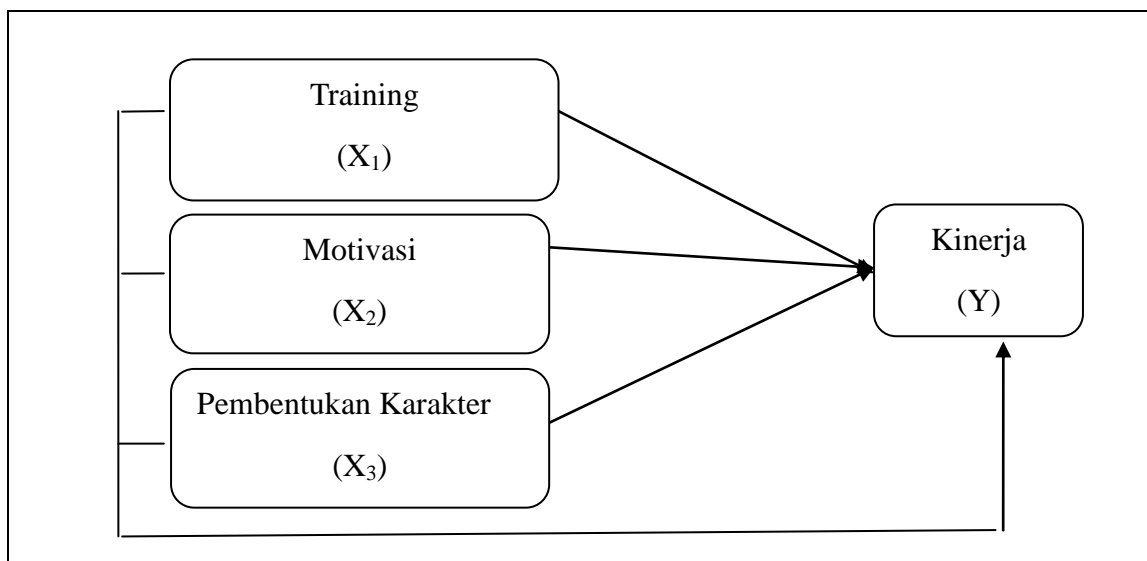
Pembentukan karakter ini mempersiapkan karyawan dan pimpinan untuk menjadi profesional dengan karakter pekerja keras, proaktif, jujur, tekun, ramah, memberikan dan melayani, pencari solusi untuk menuntaskan masalah, berjiwa besar, tidak suka mengeluh, setia, bertatakrama, dan selalu belajar untuk hal-hal baru. Setiap karyawan harus memahami apa saja yang baik buat dirinya, tidak mengcopy karakter orang lain menjadi karakter dirinya, dan harus berfikir positif untuk menjadi yang terbaik yang ideal dengan diri sendiri. Salah satu cara untuk membangun karakter yang sesuai dengan jati diri sendiri adalah dengan mengidentifikasi semua kekurangan dan ancaman diri, kemudian membangun karakter diri yang ideal melalui kekuatan fisik tubuh, mental diri, emosional diri, pergaulan sosial, dan motivasi.

Kinerja

Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurlaila (2010:71). "Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Menurut Anwar P.M, (2005:67) pengertian kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Kinerja (prestasi kerja) karyawan menurut Dessler (2009) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Kerangka Pikir

Gambar 1
Skema Kerangka Pikir



3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 250 karyawan. Jumlah

sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10%. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 60 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode stratified sampling berdasarkan divisi pekerjaan.

Desain Penelitian

Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh training, motivasi dan pembentukan karakter karyawan terhadap kinerja karyawan. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu training dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Motivasi dengan simbol X2 dan pembentukan karakter dengan simbol (X3). Satu variabel dependen yaitu Kinerja dengan simbol Y.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji signifikan t dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Menurut hasil analisis deskriptif dari variabel variabel, pengukuran dilakukan dengan menggunakan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert (1-5). Berikut adalah hasil dari uji hipotesis dari variabel X terhadap variabel Y dengan rincian pada tabel berikut:

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas, dalam (Ghozali 2017:97).

Tabel 1
Uji persamaan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	74,400	36,354		2,047	,045		
Training	,465	,136	,447	3,427	,001	,705	1,418
Motivasi	,124	,132	,117	,940	,351	,775	1,291
pembentukan_karakter	,114	,131	,111	,864	,392	,722	1,385

a. Dependent Variable: kinerja

Interpretasi Atas Hasil Uji t Pada Tabel 4.15

- Nilai t hitung untuk koefisien X_1 , adalah sebesar 3,427. Nilai t tabel (5%(df=60-3-1) sebesar 2,003 maka, t hitung > t tabel, H_0 ditolak, H_a diterima. Angka Sig untuk koefisien X_1 sebesar 0,001, Sig < 0,05 H_0 ditolak, H_a diterima.
- Nilai t hitung untuk koefisien X_2 , adalah sebesar 0,940. Nilai t tabel (5%(df=60-3-1) sebesar 2,003 maka, t hitung < t tabel, H_0 diterima, H_a ditolak.
- Nilai t hitung untuk koefisien X_3 , adalah sebesar 0,864. Nilai t tabel (5%(df=60-3-1) sebesar 2,003 maka, t hitung < t tabel, H_0 diterima, H_a ditolak.

Analisis Hasil Perhitungan Secara Simultan (Uji-F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah : pengaruh simultan ditemukan apabila hasil F hitung > F tabel, dan angka Sig < 0,05. Apabila sebaliknya, maka tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25551,179	3	8517,060	9,117	,000 ^a
	Residual	52316,752	56	934,228		
	Total	77867,931	59			

a. Predictors: (Constant), pembentukan_karakter, motivasi, training

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 19.0

Intrepretasi atas output uji F pada tabel 2

F hitung diketahui sebesar 9,117 ,F tabel (5%,3 (df₁ = k =1), 56 (df₂= n-k-1)) sebesar 2,769. Maka, F hitung > F tabel,Ho ditolak, Ha diterima. Angka sig.diketahui sebear 0,000.sig < 0,05,maka Ho di tolak,Ha diterima.Jadi hasil uji F menunjukkan bahwa dalam penelitian ini,menerima Ha yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan,secara simultan antara variabel *training*,motivasi, dan pembentukan karakter karyawan terhadap kinerja. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan, secara simultan antara variabel *training* (X₁),motivasi(X₂), dan pembentukan karakter karyawan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

Analisis pengaruh *training*, motivasi, dan pemebentukan karakter terhadap kinerja

Dalam hasil pengujian secara parsial di atas,hipotes yang dihasilkan baik dalam pengujian dengan membandingkan nilai t tabel maupun pengujian dengan menggunakan tingkat signifikan hasilnya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya,terdapat pengaruh antar*training* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan korelasi yang terjadi antara *training* dengan kinerja memiliki arah hubungan yang positif dan tingkat signifikan yang kuat dan mempunyai tingkat signifikan terhadap kedua variabel. *Training* mencakup unsur pelatihan dan pembelajaran karyawan agar memiliki kemampuan yang bermanfaat untuk menambah keahlian dan pengetahuan dalam pekerjaan. Jadi *training* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam hasil pengujian secara parsial di atas,hipotes yang dihasilkan baik dalam pengujian dengan membandingkan nilai t tabel maupun pengujian dengan menggunakan tingkat signifikan hasilnya adalah Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya ,tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan korelasi yang terjadi antara motivasi dengan kinerja memiliki arah hubungan yang positif dan tingkat signifikan yang cukup dan mempunyai tingkat signifikan terhadap kedua variabel. Motivasi pada dasarnya pengaruh yang diberikan kepada karyawan agar semangat dalam menyelesaikan tugas dipekerjaannya,namun bukan merupakan pengaruh utama dalam keterlibatan pekerjaan. Jadi,motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pembentukan Karakter Karyawan terhadap Kinerja

Dalam hasil pengujian secara parsial di atas,hipotesa yang dihasilkan baik dalam pengujian dengan membandingkan nilai t tabel maupun pengujian dengan menggunakan tingkat signifikan hasilnya adalah Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara pembentukan karakter karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan korelasi yang terjadi antara pembentukan karakter karyawan dengan kinerja memiliki arah hubungan yang positif dan tingkat signifikan yang cukup dan mempunyai tingkat signifikan terhadap kedua variabel. Pembentukan karakter karyawan merupakan merupakan karakter yang coba dibentuk perusahaan kepada para karyawan agar memeiliki pola pikir yang sama antar karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan,tapi tidak memberikan pengaruh terhadap pekerjaan. Jadi pembentukan karakter karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Analisis Pengaruh *Training*, Motivasi, dan Pembentukan Karakter Karyawan Terhadap Kinerja Secara Simultan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh *training*, motivasi, pembentukan karakter karyawan terhadap kinerja. Hipotesis ini didukung oleh hasil pengujian *statistic coefficients* yang menunjukkan variabel *training*, motivasi, dan pembentukan karakter karyawan secara gabung atau simultan signifikan mempengaruhi kinerja. Berdasarkan tabel ANOVA didapatkan *p-value* pada kolom sig $0,000 < 0,05$ *level of significant* sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara *training*, motivasi, dan pembentukan karakter karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sementara itu, dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar Yaitu sebesar 0,292 atau 29,2 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel *training*, motivasi dan pembentukan karakter dapat memberikan pengaruh sebesar 29,2 % terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Catur Sentosa Adiprana, Tbk sedangkan sisanya sebesar 70,8 % dipengaruhi Variabel lain diluar penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

Variabel *Training* berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Cengkareng. Dikarenakan Nilai t hitung untuk koefisien X_1 , adalah sebesar 3,427. Nilai t tabel (5% (df=60-3-1) sebesar 2,003 maka, thitung > t tabel, H_{01} ditolak, H_{a1} diterima. Angka Sig untuk koefisien X_1 sebesar 0,001, Sig < 0,05 H_{01} diolok, H_{a1} diterima.

Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Catur sentosa Adiprana Tbk, Cabang Cengkareng. Dikarenakan Nilai t hitung untuk koefisien X_2 , adalah sebesar 0,940. Nilai t tabel (5% (df=60-3-1) sebesar 2,003 maka, thitung < t tabel, H_{01} diterima, H_{a1} ditolak.

Variabel Pembentukan Karakter tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Catur sentosa Adiprana Tbk, Cabang Cengkareng. Dikarenakan Nilai t hitung untuk koefisien X_3 , adalah sebesar 0,864. Nilai t tabel (5% (df=60-3-1) sebesar 2,003 maka, thitung > t tabel, H_{01} diterima, H_{a1} ditolak.. Untuk Uji F, bahwa *training*, motivasi dan pembentukan karakter berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah:

Penelitian ini hanya menerapkan metode survey kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau observasi, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Peneliti menyarankan agar untuk peneliti selanjutnya memperoleh data tidak hanya dengan menggunakan kuesioner, namun juga dengan instrumen lain seperti wawancara, observasi, pengamatan, dan lainnya. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel lain diluar *training*, motivasi, dan pembentukan karakter karyawan terhadap kinerja. Peneliti selanjutnya dapat meneruskan penelitian ini dengan meneliti lebih lanjut kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini.

Saran untuk kebijakan manajerial

Perusahaan lebih meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan guna meningkatkan produktifitas kerja dan dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. Mengoptimalkan sumber daya manusia dengan memberikan promosi sebagai penghargaan

terhadap kinerja yang baik dari karyawan untuk perusahaan. Perusahaan agar memelihara kebutuhan dari divisi sehingga dapat memberiksn hasil optimal bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Assauri, Sofjan. 2004. *Managemen Produksi*, Edisi Revisi, LPFE Universitas Indonesia, Jakarta
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1* Penerbit: PT. Indeks Jakarta
- Harun, Cut Zahri. 2003. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah, dalam Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Balitbang Diknas, No. 041, Tahun Ke-9, Maret.
- Hastho, Joko, Nur, Utomo dan Meilan Sugiarto. 2007. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ardana Media
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hastho, Joko, Nur, Utomo dan Meilan Sugiarto. 2007. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ardana Media
- LAN dan DEP DAGRI. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar, Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Perusahaan. Bandung.
- Malayu, SP. Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Ramadhina, Aprilindasari. 2011. *Kursus Kilat Menguasai SPSS Untuk UKM Petunjuk Cepat dan Mudah Menguasai SPSS 19*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Rivai, Veithzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal. Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta
- Sondang, P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Stoner, James A.F. 2006. *Management*. Engelwood Cliffs, N.J. Prentice Hall. inc
- Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Penerbit: Kencana Prenada Media Group. Jakarta