

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI PELATIHAN TERHADAP KETERAMPILAN KERJA

Yusni Emilia Harahap

Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian

Jalan Raya Puncak km 11, Ciawi, Bogor 16552

yusniemilia@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to discuss about the influences of training and training motivation towards work skills. It is used and quantitative research with regression models. This research used data primary and secondary data. Data collected by observation, interview and spreading questionnaire to 73 THL employees on PPMKP Ciawi Bogor. Analysis data used path analysis with a single path. The result of this research is training has positive and significant influence towards work skills with coefficient values 0,745. Motivation has positive and significant influence towards work skills with with coefficient value 0,416. PPMKP Ciawi should further develop the provision of training consisting of On The Job Training which can provide job rotation, work practices and get better job guidance, and Off The Job Training which provides workshops, classroom training, and time periods for each training so that can improve employee work skills at work, further enhance work skills to employees in completing their work for example by increasing their knowledge, skills and attitudes in order to meet work standards in the organization, further improving employee performance in organizations that consist of completing work in accordance with the standard time set by the organization, the work is completed with the utmost care and accuracy, and the service is in accordance with the target organization. The researcher suggests that other researchers conduct further research with the same object but the research variables are different from the variables used in this study. Thus, PPMKP Ciawi has sufficient references in order to improve employee performance through improving work skills.

Keywords: Training, motivation, work skills

I. PENDAHULUAN

Saat ini permasalahan utama yang dihadapi dalam berbagai organisasi adalah permasalahan tenaga kerja. Organisasi seharusnya harus dapat menempatkan tenaga kerja pada tugas yang sesuai, menyertakan pelatihan yang tepat, metode kerja dan alat-alat yang tepat, dan adanya dukungan legitimasi untuk bekerja. Keyakinan berlanjut untuk keberadaan komponen-komponen manajemen tenaga kerja yang efektif. Keberhasilan organisasi dalam penempatan tenaga kerja bisa menarik dan menguasai kemampuan tenaga kerja yang terlatih (proses pembelajaran). Organisasi perlu mencocokkan apa yang diinginkan tenaga kerja dengan apa yang telah diberikan dan dilakukan oleh organisasi. Tenaga kerja yang handal akan menjadi kenyataan jika organisasi memperlakukan dengan baik karyawannya, sehingga menjaga dan menjadi keunggulan suatu perusahaan.

Berbagai peluang untuk penguatan SDM bisa dilakukan suatu organisasi, bisa membeli karyawan yang terampil dengan menyewa, atau bisa mengembangkan keterampilan melalui aktifitas pelatihan. Berfokus pada sistem pelatihan, maka yang dikehendaki adalah yang disesuaikan dengan strategik yang mengembangkan dan mempertahankan posisi kompetitif organisasi dalam bidangnya. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. (Mangkuprawira,2014).

Secara tradisional, sistem pelatihan didelegasikan pada peran dukungan yang ditentukan secara sempit, di mana individual dilatih dalam efisiensi berbasis pekerjaan masa kini atau memprediksi pengetahuan dan kebutuhan keterampilan. Beberapa organisasi memandang karyawan yang memiliki keterampilan sebagai sumber utama keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Dalam organisasi modern, pelatihan menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas dalam menghadapi persaingan kedepan, dan terdapat kaitan kuat antara semua sisi sistem pelatihan dan proses kepemimpinan strategik. Kesiapan dan fleksibilitas dicapai melalui supervisor/pengawas, manajemen, dan pelatihan (Olian dan Durham,1996).

Penelitian-penelitian terdahulu menyebutkan bahwa orientasi pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya pada penelitian Griego, dkk., (2000) dimana menentukan enam faktor yang menentukan orientasi pembelajaran diantaranya adalah pelatihan dan pendidikan, penghargaan, visi dan strategi organisasi, aliran informasi, individu dan tim pengembangan serta jenis kelamin. Pendapat tersebut senada dengan penelitian Shani, dkk., (2000) bahwa untuk membangun pengetahuan karyawan diharapkan hanya dapat dibangun melalui konstruk dukungan teknologi, hubungan dengan team, pengambilan keputusan oleh pimpinan, kinerja setiap pertemuan, kualitas perhatian pimpinan, inovasi dan kreativitas.

Kuantitas pelaksanaan kegiatan pelatihan yang tidak mencukupi dan kurangnya pemberian motivasi yang baik, akan berdampak pada kinerja karyawan ditunjukkan dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh organisasi khususnya di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi sebagai unit pelaksana teknis Kementerian Pertanian yang bergerak di pelatihan serta menghasilkan produk SDM yang diharapkan mumpuni dan berkualitas.

Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di organisasi melalui pelatihan dan motivasi mengikuti pelatihan tersebut kepada seluruh karyawan yang merupakan variabel utama dalam meningkatkan keterampilan kerja.

Suatu pelatihan dirancang untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dan akan berkorelasi dengan perbaikan kemampuan dan kinerja karyawan. Pelatihan dan keterampilan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan-perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap hasil kerja dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Melalui pelatihan, para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X1) terhadap Keterampilan Kerja (Y) serta mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi Mengikuti Pelatihan (X2) terhadap Keterampilan Kerja (Y). Dari penelitian ini memiliki hipotesis berupa diduga variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja (Y) dan diduga variabel motivasi mengikuti pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja (Y).

II. MATERI DAN METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang karyawan THL di PPMKP Ciawi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Di mana teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Jenis penelitiannya adalah survei. Menurut Sugiyono (2010), penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Independent variabel atau variabel berpengaruh atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya variabel lainnya. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas suatu organisasi Hamalik (2005). Menurut Mangkunegara (2013), indikator pelatihan sebagai berikut : 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur 2) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai 3) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai bagi berbagai macam divisi tertentu. 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta pelatihan 5) Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi syarat yang telah ditentukan

Sedangkan keterampilan kerja diadaptasi dari kemampuan kerja. Menurut Robbins (2008), "kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Untuk motivasi diartikan sebagai dorongan (driving force) yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mangkunegara (2014), bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah Hierarki Teori Kebutuhan Maslow (Robbins & Judge, 2014).

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah : 1. Analisis Statistik Deskriptif Analisis ini digunakan untuk menggambarkan keadaan gejala sosial dari lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item – item dari masing – masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase. 2. Analisis Jalur (Path) "Uji jalur (Path) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y" (Bungin, 2009).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif terhadap tiga variable secara parsial mendapatkan hasil bahwa skor rata-rata pelatihan sebesar 3,82 sehingga masuk dalam kategori sering. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan untuk responden sudah sesuai dengan yang dibutuhkan responden. Skor rata-rata pelatihan sebesar 3,62 sehingga masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan THL PPMKP Ciawi memiliki kemampuan

yang baik, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan karena memiliki keterampilan kerja yang memadai sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Skor rata-rata motivasi mengikuti pelatihan sebesar 3,91 sehingga masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan THL PPMKP Ciawi memiliki motivasi yang tinggi dalam hal keinginan untuk ikut dan berperan aktif dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.

Uji Hipotesis yang dilakukan menggunakan uji analisis jalur. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap keterampilan secara langsung, dan besarnya pengaruh langsung dengan menggunakan metode regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan nilai $R = 0,724$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan terhadap variabel keterampilan. Nilai positif menunjukkan jika pelatihan mengalami peningkatan maka keterampilan juga akan meningkat (korelasi positif). Dari tabel ANOVA diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 76,058 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,99. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($76,058 > 3,99$), jadi pelatihan mempunyai pengaruh terhadap keterampilan. Nilai signifikansi F sebesar 0,000 di bawah nilai signifikan yang ditentukan sebesar 5% (0,05) menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel terikat keterampilan adalah signifikan. Variabel pelatihan mempengaruhi keterampilan sebesar 46,6% ($R^2 = 0,466$). Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar variabel pelatihan yaitu sebesar 53,4%.

Berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan pengaruh langsung pelatihan terhadap keterampilan yakni dengan nilai koefisien beta pada variabel pelatihan sebesar 0,745 menunjukkan bahwa dengan semakin baik pelatihan akan meningkatkan keterampilan, artinya semakin baik pelatihan, maka akan semakin baik keterampilan. Koefisien korelasi parsial (r parsial) untuk variabel pelatihan sebesar 0,745 menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan dalam menjelaskan keragaman keterampilan adalah sebesar 74,5%. Dengan demikian secara statistik H_0 ditolak artinya hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja dapat dibuktikan kebenarannya, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Berdasarkan perhitungan mengenai pengaruh langsung motivasi mengikuti pelatihan terhadap keterampilan karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut, dengan nilai koefisien beta pada variabel motivasi mengikuti pelatihan sebesar 0,428 menunjukkan bahwa dengan semakin baik motivasi mengikuti pelatihan akan meningkatkan keterampilan karyawan. Koefisien

korelasi parsial (r parsial) untuk variabel motivasi mengikuti pelatihan sebesar 0,492 menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan variabel motivasi mengikuti pelatihan dalam menjelaskan keragaman keterampilan karyawan adalah sebesar 49,2%. Pengaruh langsung motivasi mengikuti pelatihan terhadap keterampilan karyawan yakni dengan nilai koefisien beta pada variabel keterampilan sebesar 0,416 menunjukkan bahwa dengan semakin kuat dan baik motivasi mengikuti pelatihan akan meningkatkan keterampilan karyawan, artinya semakin besar motivasi mengikuti pelatihan ditingkatkan maka akan semakin besar pula peningkatan keterampilan karyawan. Dengan demikian secara statistik H_0 ditolak artinya hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan motivasi mengikuti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterampilan karyawan dapat dibuktikan kebenarannya, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima

Dari hasil pengolahan data ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan keterampilan baru dalam bekerja. Selanjutnya agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya yang dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawannya itu sendiri. Menurut Atmodiwirio (2005), bahwa manfaat pelatihan dapat dilihat dari dua sisi yaitu: a. Sisi individu, 1) Menambah wawasan, pengetahuan tentang perkembangan organisasi baik secara internal ataupun eksternal. 2) Menambah pengetahuan di bidang tugasnya. 3) Menambah keterampilan dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya. b. Sisi Organisasi, 1) Meningkatkan keterampilan berproduksi. 2) Penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. 3) Meningkatkan keterampilan organisasi untuk menciptakan kolaborasi dan jejaring kerja. PPMKP Ciawi melakukan program pelatihan dengan tujuan untuk menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap karyawan, sehingga diperoleh hasil yang diharapkan. Selanjutnya hal ini akan berpengaruh terhadap tata cara kerja karyawan di lapangan menjadi lebih baik dan mengakibatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Sedangkan untuk hipotesis kedua yang diterima, bahwa motivasi mengikuti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterampilan karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bersemangat dan menganggap pelatihan adalah faktor penting menunjang peningkatan

keterampilan kerja mereka. Dengan adanya motivasi untuk mengikuti pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan yang didapatkan mereka dari mengikuti pelatihan dengan penuh motivasi dan semangat. Sehingga akan tercapai suatu target yang diharapkan organisasi karena didukung dengan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Keterampilan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Keterampilan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam keterampilan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang mendukung, yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Keterampilan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Keterampilan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan keterampilan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan - latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Karyawan THL PPMKP Ciawi merasa sangat antusias dan sering dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat dari grand mean masing-masing

tabel distribusi frekuensi, yaitu item variabel pelatihan sebesar 3,82 yang dikategorikan setuju, grand mean tabel distribusi frekuensi item variabel keterampilan kerja sebesar 3,62 yang dikategorikan setuju, dan grand mean tabel distribusi frekuensi item variabel motivasi sebesar 3,91 yang dikategorikan setuju. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterampilan kerja dan motivasi untuk mengikuti pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterampilan karyawan THL PPMKP Ciawi

PPMKP Ciawi sebaiknya lebih mengembangkan pemberian pelatihan yang terdiri dari *On The Job Training* melalui rotasi jabatan, praktek kerja dan mendapatkan bimbingan pekerjaan yang lebih baik, serta *Off The Job Training* yang dapat diberikan melalui workshop, pelatihan ruang kelas, dengan jangka waktu untuk masing-masing pelatihan yang dapat disesuaikan agar dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan di dalam bekerja, lebih meningkatkan keterampilan kerja kepada karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan juga ditujukan agar sikap dapat memenuhi standar kerja di organisasi, lebih meningkatkan kinerja karyawan di organisasi yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan organisasi, pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian dan kecermatan, dan pelayanan yang sesuai dengan target organisasi.

Saran

Peneliti menyarankan agar peneliti lain mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi variabel-variabel penelitian berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, PPMKP Ciawi memiliki referensi yang cukup memadai dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterampilan kerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2011. Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Alfabeta, Bandung.
- Atmodiwirio, S. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia. PT. Ardadizya Jaya, Jakarta
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Indeks.
- Malayu, Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi : Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, 2014. Manajemen Sumber DayaManusia Strategik. Jakarta: Ghalia.

- Mathis. Jackson. 2006. Human Resource Management. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2008. Human Resource Management. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veitzhal. 2009. Islamic Human Capital. Buku 1. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2007 . Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta : RajaGrafindo Persada