AT – TADBIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN

Homepage: ojs.uniska.ac.id/attadbir



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER BERLIAN MOTORS KM.5 BANJARMASIN

Sri Bulkia, Ana Sofia Herawati
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Jl. Adhyaksa No. 2 Kayutangi Banjarmasin Kalimantan Selatan
E-mail: kiasyah30@gmail.com

Abstract

The problems discussed in this research is how the influence of training on employee performance, how the influence of motivation on employee performance, and how the influence of training and motivation on employee performance.The type of research used is quantitative research with survey approach. Population in this research is all employees at PT. Source Berlian Motors KM. 5 which amounted to 70 people with a sample size of 50 people. The sampling technique used in this research is stratified random sampling. Types of data used in research that is primary data and secondary data. Primary data obtained directly from questionnaires that have been distributed to employees of PT. Source Berlian Motors KM.5 Banjarmasin. While the secondary data in the form of data obtained indirectly and associated with the object of research in the form of company records, documentation and literature of the existing literature books. Data analysis technique in this research is by using multiple regression analysis. The results of the study found that all hypotheses have a positive and significant effect. Training has a significant effect on employee performance. Motivation significantly affects employee performance. Training and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. The implication of this research is that training and motivation have an equally important role both individually and simultaneously in improving employee performance.

Keywords: *training, motivation, employee performance, organizational performance*

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sumber Berlian Motors KM. 5 yang berjumlah 70 orang dengan ukuran sampel 50 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified random sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin. Sedangkan data sekunder berupa data yang diperoleh secara tidak langsung dan berkaitan dengan objek penelitian dalam bentuk catatan perusahaan, dokumentasi dan literatur dari buku literatur. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa semua hipotesis memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan dan motivasi memiliki peran yang sama pentingnya baik secara individu maupun simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan, performa organisasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan professional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Perusahaan yang unggul dalam persaingan di era globalisasi saat ini adalah perusahaan yang menempatkan karyawan tidak sebagai faktor produksi semata, tetapi sebagai sumber daya manusia yang menjadi mitra dan aset perusahaan dalam menentukan atau mencapai tujuan.

Kuantitas pelaksanaan kegiatan pelatihan yang tidak mencukupi dan kurangnya pemberian motivasi yang baik, akan berdampak pada kinerja karyawan dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan melayani konsumen. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh perusahaan, khususnya di bidang pelayanan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif (Hasibuan, 2014).

Pelatihan menurut Dessler adalah "proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2009).

Setiap aktivitas yang dilakukan seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong diri seorang manusia untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut. Motivasi memiliki 2 komponen, yang pertama adalah komponen dorongan atau dukungan perubahan dalam diri seseorang dengan keadaan kurang merasa puas, dan yang kedua adalah komponen luar yaitu apa yang diinginkan seseorang, untuk mencapai tujuan.

Menurut George dan jones, "motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence)". Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George & jones, 2005).

Menurut George dan Jones bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of peristence) (George & Jones, 2005).

Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada peningkatan Individual Capacity dan Organizational Competitiveness, selain itu Peningkatan Kinerja dan Employee Engagemen dipastikan didapat (Wijonarko, 2012, para.3)

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman,kesungguhan, serta waktu.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganlisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen). (Mangkunegara, 2005, p.18-19).

PT. Sumber Berlian Motors, selaku Mitsubishi Motors and Mitsubishi Fuso Truck & Bus Dealer untuk wilayah Kalimantan Selatan, telah hadir sejak tahun 1981. Sejak berdiri tahun 1981, PT. Sumber Berlian Motors, berkantor pusat di jalan Jend. A. Yani Km 10, 3 Banjarmasin, kini telah memiliki beberapa cabang yang tersebar diseluruh penjuru provinsi Kalimantan Selatan, seperti di Banjarmasin, Martapura, Batulicin dan Tanjung. PT. Sumber Berlian Motors, pada setiap cabang karyawan terintegrasi dalam divisi – divisi yang sama yaitu Sales, Service dan Spare Part dengan ditunjang Admin-Supporting dengan dipimpin oleh seorang Kepala Cabang (Branch Manager).

Divisi sales mempunyai fungsi melakukan penjualan unit mobil langsung kepada konsumen baik perorangan maupun instansi. Divisi service bertugas dan tanggung jawab utama sebagai pelayanan purna jual dan pemeliharaan serta perbaikan mobil konsumen. Divisi spare part berfungsi penyediaan dan penjualan suku cadang dan aksesoris mobil. Sedangkan divisi admin-supporting berfungsi menunjang kegiatan divisi sales, service dan spare part dari sisi administratif maupun operasional.

Dalam hal perhatian perusahaan perusahaan memberikan beberapa kompensasi dan imbalan seperti gaji, tunjangan transportasi, tunjangan makan dan insentif. Gaji dalam hal ini adalah gaji pokok dengan dengan nilai terendah sesuai dengan upah minimum yang ditentukan pemerintah. Tunjangan transportasi dan tunjangan makan diberikan terkait dengan jumlah kehadiran. Sedangkan insentif disesuaikan dengan pendapatan dan pencapaian target yang didapatkan setiap bulannya oleh masing – masing karyawan atau timnya. Insentif ini hanya berlaku untuk divisi sales, service dan spare part. Kompensasi lain yang perusahaan berikan adalah tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan (BPJS). Kebijakan lain dari perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan adalah pelatihan, jenjang karir, promosi, rekreasi.

Sekalipun pihak perusahaan telah memberikan kompensasi, imbalan dan fasilitas kepada karyawan, permasalahan turn over karyawan tetap saja timbul. Selama 9 bulan terakhir dari April 2017 sampai Desember 2017 divisi HRD telah memproses pemutusan hubungan kerja serta perekrutan karyawan baru.

Mayoritas karyawan yang keluar dari PT. Sumber Berlian Motors dikarenakan beberapa hal yaitu tidak achieved target, mengundurkan diri, habis kontrak, indisipliner, kasus, sakit serta ada yang tanpa pemberitahuan sama sekali. Tidak achieved target umumnya terjadi pada posisi sales karena mempunyai target penjualan. Produktivitas dibawah target selama masa evaluasi membuat seorang sales harus

diputus hubungan kerja. Sedangkan berdasarkan data HRD yang diperoleh melalui form exit interview, karyawan yang memilih mengundurkan diri dari PT. Sumber Berlian Motors mayoritas dikarenakan mendapat pekerjaan lain yang menarik dengan memperoleh gaji yang lebih tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2009:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi

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.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) dalam Wibowo (2013:378) menyatakan bahwa: Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2014), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumber Berlian Motors KM. 5 yang berjumlah 70 orang dengan jumlah sampel 50 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified random sampling. Kasjono & Yasril (2009, hlm. 33), mengemukakan bahwa pengambilan sampel acak stratifikasi adalah suatu metode pengambilan sampel di mana populasi yang bersifat heterogen dibagi-bagi dalam lapisan-lapisan (strata) yang saling pisah tuntas, dan dari setiap strata dapat diambil sampel secara acak.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang telah dibagikan pada karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin. Sedangkan data

sekunder berupa data yang diperoleh secara tidak langsung dan berhubungan dengan objek penelitian berupa catatan – catatan perusahaan, dokumentasi maupun kepustakaan dari buku literatur yang ada.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Operasional variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi :

Variabel Bebas (Independent Variabel), yaitu variabel Pelatihan (X1), Variabel Motivasi (X2), dan Variabel Terikat (Dependent Variabel), yaitu variabel Kinerja Karyawan

Metode Analisis Data

Analisis imferensial ditujukan untuk mengkaji hipotesa yang diajukan dalam penelitian, yaitu dengan menggunakan Metode Regresi Linear Berganda dan secara keseluruhan analisis data dilaksanakan dengan menggunakan program komputer statistik SPSS for Windows.

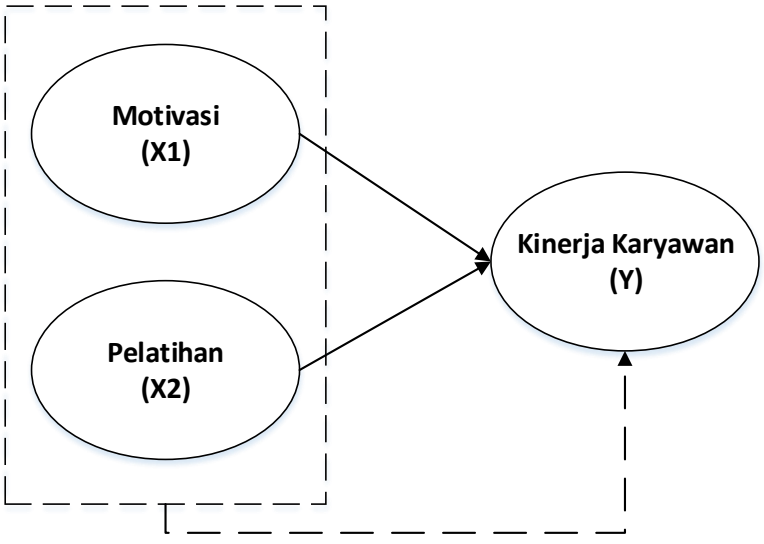
Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$KIN=a0 + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

a0 = Intersep
bn = Koefisien regresi variabel Independent N
(KIN) = Kinerja
(X1) = Pelatihan
(X2) = Motivasi
e = Variabel lain yang tidak termasuk dalam model

Untuk menguji keabsahan persamaan regresi yang berkaitan dengan hipotesis yang diajukan, maka teknik ujinya dengan F-test dan T-test.



Gambar1. Kerangka Berpikir/ Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda (Multiple Regression) untuk melihat pengaruh variabel bebas (independent variable) yaitu variabel kualitas pelayanan dengan variabel terikat (dependent variable) yaitu variabel kepuasan mahasiswa.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (R) sebesar +0,652, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat. Artinya semakin ditingkatkan pelatihan, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai t-tabel dengan alpha 5% dan banyaknya sampel 50 responden diperoleh nilai 0,281. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t-hitung sebesar +5,951 jika dibandingkan dengan t-tabel sebesar 0,281 dapat dinyatakan bahwa t-hitung > t-tabel serta probabilitas sig = 0,0000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun besarnya pengaruh pelatihan tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0,425 yang artinya bahwa sebesar 42,5% jumlah pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 57,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (R) sebesar +0,600, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat. Artinya semakin ditingkatkan motivasi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai t-tabel dengan alpha 5% dan banyaknya sampel 50 responden diperoleh nilai 0,281. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t-hitung sebesar +5,198 jika dibandingkan dengan t-tabel sebesar 0,281 dapat dinyatakan bahwa t-hitung > t-tabel serta probabilitas sig = 0,0000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun besarnya pengaruh motivasi tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0,360 yang artinya bahwa sebesar 36,0% jumlah motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 64,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,670, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara pelatihan dan motivasi secara simultan adalah sangat kuat positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai F-tabel dengan alpha 5% dan banyaknya sampel 50 responden diperoleh nilai 3,20. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai F-hitung sebesar +19,134. Jadi dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan dapat diketahui dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0,449 yang artinya bahwa sebesar 44,9% jumlah pelatihan dan motivasi secara simultan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 55,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 1. Hasil Output SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,832	3,370		5,886	,000
	MotivasiKerja	,507	,097	,600	5,198	,000
	Pelatihan Karyawan	,487	,082	,652	5,951	,000
	F (Anova)	*35.409*	*Sig 0.000*			
	R	*0.670*				
	R2	*0.449*				
	Std. Error	*1.882*				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pembahasan

Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin sehingga membuktikan teori Rivai dan Sagala (2009:212), secara teoritis dapat dinyatakan bahwa pelatihan sangat penting pada proses pencapaian kinerja karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin.

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin sehingga membuktikan teori Mangkunegara (2014), secara teoritis dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat mendorong kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden melalui pengisian kuesioner dan hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pelaksanaan pelatihan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja, setuju terhadap adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja, dan setuju bahwa kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi.
2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin ialah sebesar 42,5% dan sisanya sebesar 57,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin ialah sebesar 36,0% dan sisanya sebesar 64,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 44,9%.

Saran

1. Jika persepsi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 semakin baik dan positif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika persepsi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 kurang baik (negatif) maka kinerja karyawan semakin rendah.

2. Masih cukup banyak yaitu rata-rata 60 % faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dari hasil analisis parsial pelatihan dan motivasi, sehingga penelitian di masa yang akan datang perlu dikembangkan lagi.
3. Dari hasil analisis secara simultan hampir 50 % pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk penelitian di masa yang akan datang perlu dikembangkan lagi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja selain pelatihan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarita, R. (27 September 2012). Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan. http://www.kabarbisnis.com/read/2833544

Dessler, G. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index.

Dessler, Gary(2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

George, J.M. & Jones, G.R. (2005). Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2011). Developing management skills (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.

Imam Ghozali, Aplikasi Analisis, hlm. 147.

Mangkunegara, A.P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama. ----------. (2006). Manajemen Sumber DayaManusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, A.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Sagala,Ella Jauvani (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press.

Raymond, A., Noe., John, R., Hollenbeck., Barry, G. & Patrick, M.W. (2008). Human Resources Management : Gaining A Competitive advantage, 6th Edition,McGraw Hill/Irwin.

Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Refika Aditama.

Sunyoto, D. (2012). Teori, Kuisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.

Wijonarko. (27 September 2012). Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan. http://www.kabarbisnis.com/read/2833544