

PENGARUH PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI  
PELATIHAN DI BAGIAN ASSEMBLING 106  
PT. ASIA DWIMITRA INDUSTRI KABUPATEN TANGERANG

Temmy Setiawan\*

email: temmy.setiawan8@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pramita Indonesia

Abstrak

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan prosentase sebesar 54,7 % artinya pengaruhnya sedang. Sedangkan sisanya 45,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, diduga variabel lain adalah motivasi. Berdasar uji hipotesis (uji t hitung sebesar 7,459, sedangkan t tabel untuk 48 koresponden dan tingkat signifikan 5 % sebesar 2,01063, maka  $7,459 > 2,01063$  jadi t hitung lebih besar dari t tabel dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kata kunci : pelatihan, kinerja karyawan

*Abstract*

*The results of this study indicate that there is an effect of training on employee performance as a percentage of 54.7% meaning that the influence is moderate. While the remaining 45.3% is influenced by other variables not examined in this study, it is assumed that other variables are motivation. Based on hypothesis testing (t test t count of 7.459, sometimes t table for 48 correspondents and 5% significant level of 2.01063, then  $7.459 > 2.01063$  so t count is greater than t table thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

*Keywords: training, employee performance*

## I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:2) Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasional. Umumnya dalam sebuah departemen atau subbagian, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerjanya. Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan 2 melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja.

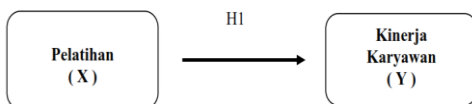
Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Gary

Dessler (2011 : 263). Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kerja karyawan menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan cara untuk membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi penuh tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama memasuki era persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau kelebihan 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 yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

## II. METODE PENELITIAN

Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, disiplin kehandalan dalam bekerja. Serta dalam rangka pemberian motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja

karyawan dalam mencapai motif, harapan dan insentif yang mereka inginkan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pelatihan dan motivasi kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabelvariabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut: Melalui konsep, peneliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Selain itu juga menghubungkan dua teori dengan dunia observasi. Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu konsepsi sebagai landasan dalam pemahaman. Model konsepsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

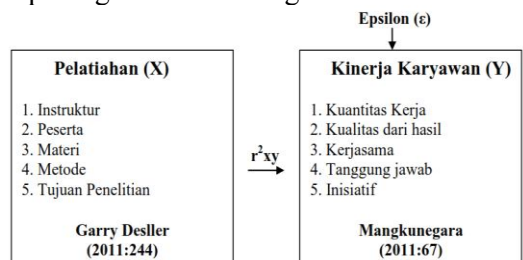


Gambar 1. Kerangka Berpikir

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variable yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X). Dari model konsepsi diatas dijelaskan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan yang telah diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal.

Dengan demikian apabila adanya pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ini dilakukan dengan menggunakan metode survey. Metode survey 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. Penggunaan metode ini dikarenakan penulis bertujuan bukan saja menggambarkan konsep dan fakta yang ada, tetapi akan menganalisi dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesa. Dengan demikian metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik korelasi dan regresi. Dalam bentuk paradigma penelitian, desain penelitian diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Penjelasan:

- X : Variabel bebas (Pelatihan)  
 Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)  
 $r^2$  : Variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian.  
 $\varepsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$r^2_{xy}$  : Pengaruh x terhadap y

Uji Validitas Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2015 : 179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \quad (1)$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
- n = Banyaknya koresponden
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum X$  = Jumlah Skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah Skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan menggunakan *reliability analysis* dengan teknik *Alpha Cronbach* yang mempunyai rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ \frac{S^2 - \sum_{i=2}^n S_i^2}{S^2} \right] \quad (2)$$

- $\alpha$  = Koefisien reliabilitas instrumen Alpha Cronbach
- n = Jumlah butir pernyataan

$S^2$  = Varian skor secara keseluruhan

Jumlah varian dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir dengan persamaan sebagai berikut:

$$S = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(3) Keterangan:

S = varian

X = nilai skor yang dipilih n = jumlah sampel

### III. PEMBAHASAN

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Pelatihan (X), Penulis menggunakan Komputer program *Statistic Product And Service Solution* (SPSS) *Versi 22 for windows input* data variabel Pelatihan (X) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 48 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut (lihat table-1):

Dengan  $n = 48$  dan tingkat signifikan 5 % maka diperoleh nilai r tabel untuk  $n = 48$  sebesar 0,2787. Sehingga untuk melihat r hitung dapat di lihat pada tabel uji validasi variabel Pelatihan ( X ), dimana jika didapat nilai r hitung positif dan lebih besar dari r tabel maka seluruh variabel Pelatihan ( X ) dapat di yatakan valid. Pada pernyataan 1 sampai 10 pada variabel Pelatihan (X) hasilnya diatas r tabel  $n = 48$  ( 0,2787 ) maka semua pernyataan valid.

Tabel -1 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Pernyataan	r hitung	r tabel 48	Keterangan
1	0,366	0,2787	Valid
2	0,459	0,2787	Valid
3	0,641	0,2787	Valid
4	0,757	0,2787	Valid
5	0,704	0,2787	Valid
6	0,650	0,2787	Valid
7	0,710	0,2787	Valid
8	0,701	0,2787	Valid
9	0,560	0,2787	Valid
10	0,692	0,2787	Valid

Sumber : Olah data manual dengan Microsoft excel

Tabel -2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel 48	Keterangan
1	0,645	0,2787	Valid
2	0,812	0,2787	Valid
3	0,663	0,2787	Valid
4	0,332	0,2787	Valid
5	0,704	0,2787	Valid
6	0,613	0,2787	Valid
7	0,639	0,2787	Valid
8	0,685	0,2787	Valid
9	0,659	0,2787	Valid
10	0,597	0,2787	Valid

Sumber : Olah data manual dengan Microsoft excel

Tabel - 3 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,823	,827	10

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji Reliabilitas variabel Pelatihan (X) dengan nilai r tabel 0,2787, dan hasil nilai Alpha sebesar 0,823 maka didapat disimpulkan bahwa r alpha positif dan lebih besar atau  $0,823 > 0,2787$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Pelatihan (X) adalah Reliabel dan kriteria penilaian uji reliabilitas variabel Pelatihan (X) sangat tinggi.

Guna mengetahui hasil analisis reliabilitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Penulis menggunakan Komputer program *Statistic Product And Service Solution* (SPSS) *Versi 22 for windows* input data variable Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 48 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut (lihat table - 4) :

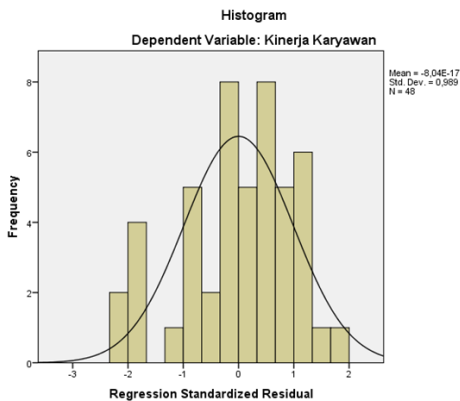
Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Penulis menggunakan Komputer program *Statistic Product And Service Solution* (SPSS) *Versi 22 for windows* input data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 48 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut (lihat table-2) :

Dengan  $n = 48$  dan tingkat signifikan 5 % maka diperoleh nilai r tabel untuk  $n = 48$  sebesar 0,2787. Sehingga untuk melihat r hitung dapat di lihat pada tabel uji validasi variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana jika didapat nilai r hitung positif dan lebih besar dari r tabel maka seluruh variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat di yatakan valid. Pada pernyataan 1 sampai 10 pada variabel Kinerja Karyawan (Y) hasilnya diatas r tabel  $n = 48$  (0,2787) maka semua pernyataan valid.

Guna mengetahui hasil analisis reliabilitas dari variabel Pelatihan (X), Penulis menggunakan Komputer program *Statistic Product And Service Solution* (SPSS) *Versi 22 for windows* input data Pelatihan (X) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 48 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut (lihat table-3) :

Tabel – 3 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,764	,846	10



Gambar 1. Histogram Hasil Penelitian

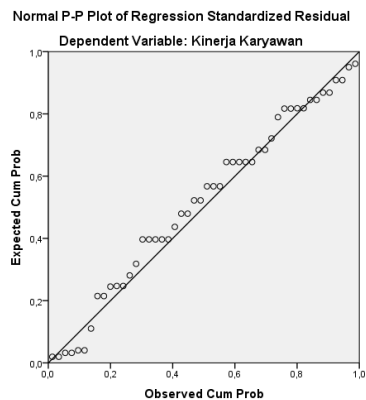
Berdasarkan tabel diatas hasil Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r tabel 0,2787, dan hasil nilai Alpha sebesar 0,764 maka didapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau  $0,764 > 0,2787$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel dan kriteria penilaian uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) tinggi

Dalam melakukan pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan bantuan SPSS. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik Histogram dan P-Plot SPSS. Berikut gambar grafik Histogram adalah sebagai berikut (lihat gambar-1).

Pada gambar diatas dikatakan data berdistribusi normal, ketika sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal. Gambar di atas menunjukkan bahwa histogram sebagian besar tampak mengikuti kurva normal,

sehingga dapat dikatan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dengan grafik yang kedua yaitu menggunakan P-P Plot dengan gambar diatas dapat dijelaskan (lihat gambar 2 ).



Gambar 2. P – Plot Hasil Penelitian

Berdasarkan pada P-Plot terlihat titik- titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya Berdasarkan tampilan output chart diatas dapat dilihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberi pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal. Hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan Komputer program *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) Versi 22 for Windows dengan output seperti tabel dibawah ini (lihat table – 4):

Dari hasil penghitungan, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan Regresi :

$$Y : a + bx \tag{4}$$

$$Y : 9,204 + 9,204 x \tag{5}$$

Tabel – 4 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,204	4,346		2,118	,040
Pelatihan	,748	,100	,740	7,459	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

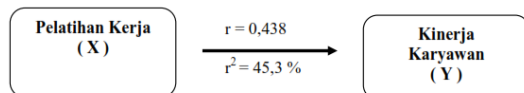
Tabel – 5 Uji koefisien korelasi

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,740
	Pelatihan	,740	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		,000
	Pelatihan	,000	
N	Kinerja Karyawan	48	48
	Pelatihan	48	48

Sumber : Hasil olah data SPSS 22

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Nilai b sebesar 0,748 dimana 0,748 lebih besar dari 0 ini menunjukkan bahwa Pelatihan (Variabel X) dan Kinerja Karyawan ( Variabel Y ) memiliki hubungan positif.
2. Konstanta sebesar 9,204 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Pelatihan maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,204.
3. Koefisien regresi X sebesar 0,748 menyatakan akan ada penambahan 1 satuan Pelatihan maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,748 satuan.
4. Dari hasil keterangan diatas maka disimpulkan pada gambar 3 berikut :



Gambar 3. Hasil kerangka berpikir

Pengaruh positif =  $Y = 9,204 + 0,748 X$   
 Hubungan = 0,741 artinya kuat  
 Besarnya pengaruh = 54,7 %  
 T hitung > T tabel  
 $7,454 > 2,016$

Hasil analisis Uji Koefisien Korelasi dengan menggunakan Komputer program Statistical Product And Service Solution ( SPSS ) Versi 22 for Windows dengan output seperti tabel – 5 dibawah ini :

Dari hasil uji koefisien korelasi pada tabel di atas, Jumlah koresponden 48 sedangkan hubungan korelasi ditunjukkan oleh angka 0,740 berada diantara nilai 0,60 – 0,799 maka dapat disimpulkan hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan dalam kriteria kuat. Untuk mengetahui hasil analisis Uji Koefisien determinasi dengan menggunakan Komputer program Statistical Product And Service Solution (SPSS) Versi 22 for Windows dengan output seperti tabel dibawah ini table – 6 :

Tabel – 6 Uji koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	,547	,538	2,35558

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai r (Koefisien Korelasi) sebesar 0,740, maka nilai koefisien determinasi adalah :

$$\begin{aligned}
 (r^2) &= 0,740 \times 0,740 \\
 &= 0,5476 \\
 &= 54,7 \%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil analisis koefisien detrmniasi (r<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa prosentase variabel pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 54,7 % artinya pengaruhnya sedang. Sedangkan sisanya 45,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti pada penelitian ini, diduga variable lain adalah motivasi.

Untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan (variabel X) secara parsial, mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel Kinerja Karyawan (variabel Y) dilakukan pengujian t Nilai ttabel dan thitung. Menggunakan koresponden (n) sebanyak 48 dan tingkat signifikan sebesar 5 % maka dapat diperoleh nilai ttabel dan rtabel dilihat tabel-7 sebagai berikut :

Tabel – 7 t tabel dan r table

DF (N-2 )	t <sub>tabel</sub>	r <sub>tabel</sub>
	0,05	0,05
48	2,01063	0,2787

Sedangkan nilai t hitung didapat dari hasil output data SPSS 22 pada tabel-4 Analisis Regresi Sederhana / Coefficient.

Berdasarkan tabel-4 Analisis Regresi Sederhana / Coefficient, maka t hitung sebesar 7,459, sedangklan t tabel untuk 48 koresponden dan tingkat signifikan 5 % sebesar 2,01063, maka  $7,459 > 2,01063$  jadi t hitung lebih besar dari t tabel dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian assembling 106 PT Asia Dwimitra Industri di Legok Tangerang. jadi hipotesis sementara adalah benar.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian asswmblying 106 PT. Asia Dwimitra Industri di Legok Tangerang dan menjawab rumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian

assembling 106 PT Asia Dwimitra Industri di Legok Tangerang.

Nilai prosentasenya sebesar 54,7 % artinya pengaruhnya sedang. Sedangkan sisanya 45,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, diduga variabel lain adalah motivasi. Dan berdasarkan tabel-4 Analisis Regresi Sederhana / Coefficient, maka t hitung sebesar 7,459, sedangklan t tabel untuk 48 koresponden dan tingkat signifikan 5 % sebesar 2,01063, maka  $7,459 > 2,01063$  jadi t hitung lebih besar dari t tabel dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Prabu.Mangkunegara. 2008. Sistem Manajemen Kineja, Performance Management System, Panduan Praktis Untuk Merancang Kinerja Prima, Cetakan Kedua, PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Ahmad Fauzi, 2016. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pada karyawan pada bagian produksi general affair PT. ADI di Legok Tangerang.
- Dessler, G. 2008. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Fajar Setiawan, 2017. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada bagian finish good PT Asia Dwimitra Industri di Legok Tangerang.
- Hani Handoko, 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.BPFE, Yogyakarta
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta
- Mathis Robert L., Jackson John H., 2007. HumanResource Management (Terjemahan) Buku 7, Penerbit Salemba Empat.