

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT**

**Andi Pallawagau<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional Jakarta  
Email: pallawagau48@gmail.com

*(Submission 06-06-2022, Revisions 19-07-2022, Accepted 29-07-2022).*

## ***Abstract***

*This research was conducted to determine of the influence of education and training on the performance of the personnel section of the secretariat of the Directorate General of Sea Transportation, partially and simultaneously. This research is included in quantitative research, with research methods using an associative approach. The data used are primary data and secondary data collected through the distribution of questionnaires for primary data and through literature books for secondary data. The population of this study is the employees in the personnel section of the Secretariat of the Directorate General of Sea Transportation totaling 167 people, and sampled as many as 50 people. The data analysis used quantitative-qualitative descriptive statistical analysis techniques using SPSS V.23.0 program data processing tools. based on the results of data analysis and discussion, it is known that: 1) partially education variable has a significant effect on Employee Performance by 43.2%, as well as between the two there is a strong and positive correlation (relationship) which is 0.658 (strong criterion); 2) partially the Training variable has a significant effect on Employee Performance by 49%, as well as between the two there is a strong and positive correlation (relationship) which is 0.700 (strong criterion); 3) Simultaneously, Education and Training variables have a significant effect on Employee Performance at the Secretariat Personnel Section of the Directorate General of Sea Transportation, which is 53.5%. This value is the magnitude of the contribution of the Education and Training variable in influencing the development of the Employee Performance variable. Likewise, Education and Training simultaneously have a strong and positive correlation with Employee Performance, which is 0.734 (strong criterion).*

**Keywords:** *influence; education and training; on employee; performance*

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, secara parsial dan secara simultan. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, dengan metode penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner untuk data primer dan melalui literature buku-buku untuk data sekunder. Populasi penelitian ini adalah para pegawai di bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang

berjumlah 167 orang, dan yang dijadikan sampel sebanyak 50 orang. Adapun analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif kuantitatif-kualitatif dengan menggunakan alat bantu olah data Program SPSS V.23.0. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diketahui bahwa: 1) secara parsial variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 43,2%, demikian pula diantara keduanya memiliki korelasi (hubungan) yang kuat dan positif, yaitu sebesar 0,658 (kriteria kuat); 2) secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 49%, demikian pula diantara keduanya memiliki korelasi (hubungan) yang kuat dan positif, yaitu sebesar 0,700 (kriteria kuat); 3) secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, yaitu sebesar 53,5%. Nilai tersebut merupakan besarnya kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan dalam mempengaruhi perkembangan variabel Kinerja Pegawai. Demikian pula antara Pendidikan dan Pelatihan secara simultan memiliki korelasi yang kuat dan positif dengan Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,734 (kriteria kuat).

**Kata Kunci:** pengaruh; pendidikan dan pelatihan; terhadap; kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen organisasi tersebut adalah aset manusia dari orang-orang merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Dilihat dari perspektif organisasi, maka orang-orang tersebut merupakan sumber daya. Mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup (*inanimate*), melainkan sumber daya manusia yang membuat sumber daya organisasi lainnya dapat bekerja atau berfungsi.

Sumber daya manusia penting tidak hanya karena memegang peranan dalam membentuk dan mencapai tujuan organisasi, tetapi juga karena mereka sudah sepantasnya mendapatkan kewajaran dan keadilan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, salah satu usahanya adalah melalui pemberian pendidikan dan pelatihan atau yang secara umum disebut diklat.

Diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan (*training*), yang sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (*practice* atau *exercise*), merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Sedangkan latihan adalah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu.

Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan, orientasi atau penekanannya ditujukan pada tugas yang harus dilakukan (*job orientation*). Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Dengan melakukan diklat, pegawai akan bekerja dengan lebih baik dalam segi kuantitas dan kualitasnya hasil

kerjanya. Adapun manfaat pelatihan bagi organisasi adalah membantu mencapai tujuan organisasi, sedangkan bagi pegawai adalah membantu meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan serta membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai sehingga mampu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Selain hal di atas, diklat juga akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen pegawai pada organisasi.

Demikian pula halnya dengan para pegawai pada bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan, yang mempunyai peran sangat penting dalam rangka mencapai semua tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai sehingga tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan secara optimal. Dengan demikian diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi organisasi, karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, pemberian diklat bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar, bahkan dijadikan sebagai salah satu prioritas organisasi itu sendiri.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan tindakan nyata bagi para pegawai yaitu pemberian diklat yang cukup kepada para pegawai. Hal ini dikarenakan keterampilan dan kemampuan mereka akan bertambah setelah mengikuti diklat. Sehingga, pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, serta secara keseluruhan meningkatkan kinerja organisasi.

Terkait dengan kinerja, merupakan ukuran keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Namun demikian, keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari anggota atau aktor yang berkecimpung dalam organisasi tersebut, tanggung jawab terhadap tugasnya berkaitan atau dapat dikaitkan dengan tingkat disiplin para anggota organisasi, juga adanya tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang baik, karena semakin baik kemampuan dan keterampilan kerja para peserta organisasi, diharapkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan akan bertambah baik pula.

Hasil pengamatan yang dilakukan penulis di lapangan, diketahui bahwa kinerja para pegawai pada bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hal-hal seperti masih adanya tugas dan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, adanya kecenderungan rendahnya kinerja pegawai yang menurut asumsi penulis karena pendidikan dan pelatihan yang diberikan kurang merata sehingga keterampilan dan pengetahuan pegawai menjadi tidak merata, serta hasil pekerjaan yang sering dicapai tidak optimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Mencermati fenomena yang telah disebutkan tersebut, maka peneliti menduga bahwa adanya kinerja para pegawai yang tidak maksimal disebabkan oleh karena kurangnya pemberian diklat bagi para pegawai oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, maka peneliti rumusan masalah yang disusun pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut?
3. Seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut?

#### • Tinjauan Pustaka

Secara umum manajemen merupakan strategi dan cakupan pikiran yang terancangkan sebelum proses atau aplikasi rutin yang dilakukan di lapangan. Proses manajemen berlaku sepanjang masa dan tidak berhenti pada satu titik waktu tertentu. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikan, sehingga manajemen dapat diartikan sebagai pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian. Manajemen merupakan suatu alat bagi pimpinan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan tenaga orang lain.

G. R. Terry sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2012: 2), mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

*“Dalam definisi ini, manajemen dijelaskan sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.*

Dari definisi manajemen yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian melalui kegiatan-kegiatan orang lain dan peralatan dalam suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Proses tersebut terdiri atas kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*), yaitu memikirkan terlebih dahulu kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, termasuk menetapkan tujuan dan program-program untuk mencapainya.
2. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu mengkoordinir perlengkapannya termasuk menyusun struktur dan pembagian kerja untuk melaksanakan program yang telah ditetapkan.
3. Pengarahan (*actuating*), yaitu mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi untuk menuju ke arah tujuan, termasuk menciptakan iklim yang mendukung karyawan melakukan pekerjaannya.
4. Pengawasan (*controlling*), yaitu menjamin agar organisasi menuju tujuannya termasuk mengendalikan kegiatan agar sesuai dengan rencana dan melakukan koreksi yang diperlukan.

Adapun pengertian Pendidikan dan Pelatihan, menurut beberapa ahli manajemen, diantaranya adalah Mulia Nasution, (2009 : 72), didefinisikan sebagai berikut:

*“Pendidikan adalah suatu proses teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang”.*

Selanjutnya, menurut Rachmawati (2008:117), pendidikan dan latihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Latihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan.

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang memperhatikan langkah-langkah dalam membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap karyawan, juga harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan kerja karyawan terhadap pekerjaan sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Terkait dengan pengertian kinerja, Latunreng (2012: 95) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*employee performen*) adalah menyangkut tingkatan/tahapan mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2010:33), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Kemudian Mahsun (2011) menguraikan bahwa pengertian kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

## **METODE**

Desain penelitian ini mengikuti bentuk format penelitian ilmiah yang menurut Cooper dan Schindler (2006) dimulai dengan perumusan masalah, hipotesis penelitian dan spesifikasi sumber data yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab perumusan masalah penelitian. Penelitian ini mengikuti desain penelitian survei, yaitu memperoleh informasi berdasarkan pertanyaan yang diajukan pada responden (Malhotra, 2004). Tujuan utama penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan penjelasan terhadap hubungan variabel tersebut, maka sifat penelitian ini adalah eksplanasi (*explanation research*).

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, dengan metode penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Kemudian data yang digunakan

adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner untuk data primer dan melalui literatur buku-buku untuk data sekunder. Sedangkan populasi penelitian ini adalah para pegawai di bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang berjumlah 167 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Adapun analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif kuantitatif-kualitatif dengan menggunakan alat bantu olah data program SPSS V.23.0.

## PEMBAHASAN

- **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Variabel Pendidikan (X1).**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 23.0, diketahui distribusi frekuensi skor jawaban responden terhadap pertanyaan variabel Pendidikan yang disajikan adalah sebagai berikut:

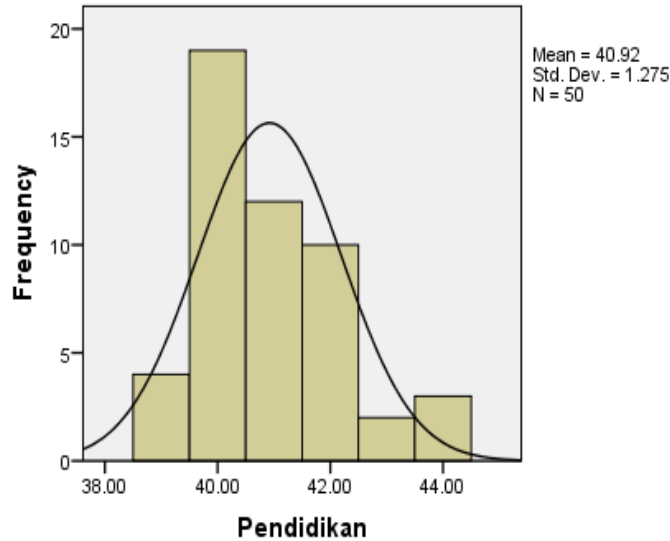
**Tabel 1.** Statistics

	Pendidikan	Pelatihan	Kinerja Pegawai
Valid N	50	50	50
Missing	0	0	0
Mean	40.9200	40.6200	39.1000
Mode	40.00	40.00	40.00
Minimum	39.00	38.00	37.00
Maximum	44.00	44.00	41.00
Sum	2046.00	2031.00	1955.00

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa total nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden untuk 10 item pertanyaan sebesar 40,92, maka nilai rata-rata variabel Pendidikan adalah  $40,92/10 = 4,00$ . Sedangkan rentang data sebanyak 6 dengan nilai terendah 39 sebanyak 4 responden (8,0%) dan nilai tertinggi 44 sebanyak 3 responden (6%).

Selanjutnya frekuensi skor jawaban responden tersebut terdapat:

**Tabel 2.** Frekuensi Skor Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Pendidikan



Sebagaimana terlihat dari model diagram pada Tabel 2, memberikan gambaran bahwa frekuensi jawaban responden dengan standar deviasi 1,275, maka data cenderung mengumpul pada skor antara 40 – 42. Sementara itu modus sebesar 41 menunjukkan gambaran berbentuk lonceng. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian untuk variabel Pendidikan berada pada status terdistribusi normal.

- **Hubungan Parsial Variabel Pendidikan dengan Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan secara parsial diantara variabel Pendidikan dengan Kinerja Pegawai, dilakukan penghitungan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* melalui alat bantu hitung program komputer SPSS for window V.23, dengan hasil menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 3.** Correlations

		Pendidikan	Kinerja Pegawai
Pendidikan	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai “r” korelasi sebesar 0,658, sedangkan menurut pedoman interpretasi Koefisien Korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kriteria hubungan “kuat”, dan mendekati nilai 1 yang berarti positif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pendidikan dengan variabel Kinerja Pegawai adalah kuat dan positif.

• **Hubungan Parsial Pelatihan dengan Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel Pelatihan dengan Kinerja Pegawai, dilakukan penghitungan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dilakukan melalui bantuan program komputer SPSS *for window* V. 23.0, dengan hasil yaitu:

**Tabel 4.** Correlations

		Pelatihan	Kinerja Pegawai
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sesuai dengan hasil output SPSS pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai “r” korelasi sebesar 0,700, sedangkan menurut pedoman interpretasi Koefisien Korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kriteria hubungan “kuat”, dan mendekati nilai 1 yang berarti positif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan dengan variabel Kinerja Pegawai adalah kuat dan positif.



- **Hubungan Simultan (bersama-sama) antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan secara simultan (bersama-sama) dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dilakukan melalui alat bantuan hitung program komputer SPSS *for window V.23.0*, yaitu: diketahui nilai “r” korelasi simultan sebesar 0,734, sedangkan menurut pedoman interpretasi Koefisien Korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kriteria hubungan “kuat”, dan mendekati nilai 1 yang berarti positif. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) hubungan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel Kinerja Pegawai adalah kuat dan positif.

## SIMPULAN

Sesuai dengan hasil pengolahan data penelitian melalui pengujian regresi dan uji hipotesis terhadap pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Secara parsial variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, sebesar 43,2%. Demikian pula diantara keduanya memiliki korelasi (hubungan) yang kuat dan positif, yaitu sebesar 0,658 (kriteria kuat).
- Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebesar 49%. Demikian pula diantara keduanya memiliki korelasi (hubungan) yang kuat dan positif, yaitu sebesar 0,700 (kriteria kuat).
- Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, yaitu sebesar 53,5%. Nilai tersebut adalah merupakan besarnya kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan dalam mempengaruhi perkembangan variabel Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,5% adalah merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Demikian pula antara Pendidikan dan Pelatihan secara simultan memiliki korelasi yang kuat dan positif dengan Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 0,734 (kriteria kuat).

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Sahlan. (2009). *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Basri, Hasan, Rusdiana, H.A. (2013). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung: CV. Mustika Setia.

- Hamalik, Oemar. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Latunreng, Wahyuddin. (2011). *Budaya Organisasi Edisi Bisnis Global Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: IPPSDM-WIN.
- Mahsun, Mohammad. (2011). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia. (2009). *Manajemen Personalialia, Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta.
- Noeng, Muhadjir. (2009). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Penerbit Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit: Andi Offset.