
**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI BEKERJA
KARYAWAN pada PT KALTIM KARIANGAU TERMINAL (KKT)
di BALIKPAPAN, PROVINSI KALIMATAN TIMUR.**

August Halomoan Siregar, SE, M.Si.

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

augustsiregar2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Kaltim Kariangau Terminal (KKT) di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari program pelatihan terhadap motivasi bekerja karyawan. Peneliti menggunakan SPSS versi 24 dalam pemrosesan data dimana populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yaitu seluruh karyawan perusahaan PT. Kaltim Kariangau Terminal yang menjadi peserta pelatihan dan saat itu Penulis menjadi pembicaraan atau narasumber dalam kegiatan pelatihan tersebut.

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear $Y = 50,935 + 0,163X$ dan $\text{sign } 0,370 > \alpha (0,05)$ dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan angka t-hitung, maka diketahui angka t-hitung $0,912 < t\text{-Tabel } 2,052$ dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan penelitian diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Program Pelatihan dengan Motivasi Bekerja karyawan pada PT. Kaltim Kariangau Terminal (KKT) di Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur.

Kata kunci: *Pelatihan, Motivasi Bekerja.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dengan sumber daya manusia yang handal akan sangat membantu perusahaan untuk dapat tetap eksis dalam persaingan bisnis. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, maka manajemen perusahaan akan memberikan perhatiannya terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan berupaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan *softskill* maupun *hardskill* sehingga diharapkan dapat menjadi motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Program pelatihan dianggap sangat penting bagi perusahaan yang ingin berkembang dan lebih maju untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian para karyawannya karena keterampilan dan keahlian sangat diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan. Apabila setiap karyawan telah memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka hal akan mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara awal yang Penulis lakukan di lokasi perusahaan maka program pelatihan (Diklat) telah menjadi agenda rutin minimal satu kali dalam satu tahun. Informasi lain yang diperoleh adalah bahwa status perusahaan adalah merupakan anak dari PT. Pelindo-IV (Badan Usaha Milik Negara) dengan bidang usaha memberikan pelayanan kepada perusahaan yang akan melakukan bongkar/muat Peti Kemas di Dermaga milik PT. Kaltim Kariangau Terminal (KKT). Ada anggapan pada diri karyawan bahwa perusahaan PT. Kaltim

Kariangau Terminal (KKT) adalah operator tunggal dan tidak memiliki pesaing bisnis sebagai operator peti kemas di pelabuhan sehingga tidak perlu motivasi bekerja untuk meningkatkan daya saing. Namun pihak manajemen menginginkan motivasi bekerja karyawannya yang tinggi untuk bisa memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada *customernya* yakni layanan bongkar muat peti kemas untuk kegiatan ekspor dan impor, sehingga dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi maka pencapaian target bisnis perusahaan dapat dicapai. Karena itu secara rutin manajemen perusahaan memberikan program pelatihan yang mereka sebut dengan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) kepada para karyawan sehingga diharapkan para karyawan akan bekerja dengan motivasi yang baik.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang fenomena yang dikemukakan di atas maka pokok permasalahan yang dirumuskan/dikemukakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah “Apakah program Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Bekerja karyawan PT. Kaltim Kariangau Terminal di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur?”.

MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud dan tujuan yang ingin dicapai oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari program Pelatihan terhadap Motivasi Bekerja karyawan pada PT. Kaltim Kariangau Terminal di Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan kinerja perusahaan. Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan atau instansi pemerintahan, maka perlu adanya manajemen yang tepat terhadap sumber daya manusia sehingga mampu memberikan kontribusi seperti yang diharapkan. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2003:224) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor, kemampuan pikir tentunya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan ini harus juga didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa mengatasi rasa lelah ketika harus duduk selama lebih kurang 8 jam menghadapi komputer.

2. Pengertian Pelatihan

Memiliki karyawan yang profesional menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam kemajuan perusahaan sehingga perusahaan menyebut karyawan sebagai asset perusahaan yang paling berharga (*human capital*). Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap.

Menurut Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa: *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.*

(Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas). Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Dari pengertian para ahli di atas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis Pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62) diantaranya :

1. Jenis pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Materi pelatihan
4. Metode pelatihan
5. Kualifikasi pelatihan
6. Kualifikasi peserta

3. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut :

A. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :

- Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

B. Tujuan Khusus Pelatihan

Tujuan khusus pelatihan adalah untuk meningkatkan berbagai hal, yaitu:

1. Kualitas.
2. Produktivitas kerja.
3. Mutu perencanaan tenaga kerja.
4. Semangat/moral.
5. Balas jasa tidak langsung.
6. Kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Untuk mencegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.

4. Jenis-jenis Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur menurut Hasibuan (2008:73) adalah seorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan (2008:74) adalah sebagai berikut :

1. Pelatih Internal

Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.

2. Pelatih Eksternal

Pelatih Eksternal adalah seorang atau suatu tim dari luar perusahaan yang memberikan pelatihan atau pendidikan bagi sebuah perusahaan.

3. Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal

Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

5. Pengertian Motivasi

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dimana faktor pendorong tersebut tak lain adalah sebuah kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi bekerja maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Menurut Vroom dalam Siagaan (2011:292) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya”. Dari pengertian para ahli di atas tentang motivasi, maka penulis merangkum bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan

mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendakinya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkan.

6. Teori Motivasi

Menurut Maslow penjelasan mengenai motivasi kerja mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hierarkis, yaitu:

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis
Manifestasi dari kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan, dan papan. Bagi karyawan manifestasinya bisa berupa kebutuhan akan gaji, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll, menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktifitas yang tinggi bagi organisasi.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*safety needs*)
Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan produktif bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan keikutsertaan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)
Kebutuhan akan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam status seseorang serta prestise yang ditampilkannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)
Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dan seringkali tampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai cita dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi.

7. Penelitian terdahulu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmita pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau” maka hasil penelitian itu menunjukkan nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,659 atau 65,9% yang berarti berpengaruh kuat. Dari analisis itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh David Roge Yuniior pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar” diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar.

HIPOTESIS

Berdasarkan kajian dan landasan teori yang dikemukakan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- Ho: Program Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Bekerja karyawan pada PT. Kaltim Kariangau Terminal.
- H₁: Program Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Bekerja karyawan pada PT. Kaltim Kariangau Terminal.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif (*descriptive research*) dengan tipe penelitian sebab akibat (*causal research*) deskriptif kausal. Menurut Sinulinga (2016) penelitian sebab akibat adalah penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat dengan cara mengamati akibat yang terjadi dan kemungkinan faktor (sebab) yang menimbulkan akibat tersebut. Objek penelitian adalah pengaruh dari Program Pelatihan terhadap Motivasi Bekerja karyawan pada PT. Kaltim Kariangau Terminal di Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur, Penulis melakukan penelitian selama periode bulan Desember 2019 -Feb 2020 terhadap seluruh karyawan perusahaan yang mengikuti pelatihan yang mana Penulis menjadi pembicara pada acara pelatihan tersebut di Kota Balikpapan dengan

metode penarikan sampel adalah berupa sampel jenuh dimana seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sampel penelitian.

Teknik dalam pemberian skor untuk kuesioner penelitian ini menggunakan teknik skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2014) berbagai skala pengukuran dapat berupa skala nominal, skala ordinal, skala interval dan skala rasio. Penelitian ini menggunakan skala ordinal yaitu skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategorial tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur (Sugiyono, 2014). Pilihan responden memiliki 5 alternatif jawaban mulai dari skor paling rendah yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Untuk memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan. Variabel yang diteliti harus didefinisikan sebagai berikut:

a) Program Pelatihan (X)

Menurut Sedarmayanti (2013:198) adalah :

Sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

b) Motivasi Bekerja (Y)

Menurut Saydam (2000 : 227) “Motivasi bekerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan/rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa”.

Tabel 3.1 OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel-X (Pelatihan)			
No.	DIMENSI	INDIKATOR	Skala
1	Jenis Pelatihan	1 Inhouse	ORDINAL
		2 Eksternal	
2	Tujuan Pelatihan	3 Mengembangkan Pengetahuan	
		4 Mengembangkan Keahlian	
		5 Mengembangkan Keterampilan	
		6 Merubah Sikap untuk Mau Bekerjasama	
3	Materi Pelatihan	7 Softskill	
		8 Hardskill	
4	Metode Pelatihan	9 Presentasi	
		10 Diskusi	
		11 Tanya jawab	
		12 Game atau Simulasi	
5	Kualifikasi Pelatih	13 Pelatih Internal	
		14 Pelatih Eksternal	
6	Kualifikasi Peserta	15 Kategori Pelaksana Staff	
		16 Kategori Pimpinan	

Variabel-Y (Motivasi Bekerja)			
No.	DIMENSI	INDIKATOR	Skala
1	Fisiologis	1	Kebutuhan Makan
		2	Kebutuhan Minum
		3	Kelayakan Pakaian
		4	Kelayakan Tempat Tinggal
2	Rasa Aman	5	Perlindungan terhadap ancaman
		6	Perlindungan terhadap bahaya
		7	Stabilitas Keamanan
3	Sosial	8	Kualitas Keluarga
		9	Relasi atau Pertemanan
		10	Kebutuhan akan Cinta Kasih
4	Penghargaan	11	Pengakuan Prestasi
		12	Status atau Martabat
		13	Tanggung Jawab
		14	Reputasi Diri
5	Aktualisasi Diri	15	Pengembangan Diri
		16	Pemenuhan Ideologis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear $Y = 50,935 + 0,163X$. Konstanta 50,935 artinya jika variabel Program Pelatihan (X) nilainya adalah 0 maka variabel Motivasi Bekerja memiliki nilai 50,935. Koefisien regresi variabel “Program Pelatihan (X)” sebesar 0,163 artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan 1 unit, maka variabel “Motivasi Bekerja (Y)” akan mengalami peningkatan sebesar 0,163 unit. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Motivasi Bekerja, artinya adalah program pelatihan memberikan pengaruh yang searah (positif) dengan motivasi bekerja karyawan.

Berdasarkan angka signifikansi maka diketahui bahwa $sign\ 0,370 > \alpha\ (0,05)$ dengan demikian disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan angka t-hitung, maka diketahui angka t-hitung $0,912 < t\text{-Tabel}\ 2,052$ sehingga disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,935	11,842		4,301	,000
	X	,163	,179	,170	,912	,370

a. Dependent Variable: Y

Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Program Pelatihan dengan Motivasi Bekerja karyawan pada PT. Kaltim Kariangau Terminal, di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, Edisi Asli, 2015, *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*, Mitra Wacana Media
- Covey, Stephen, R., 1989, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Free Press
- Hadi, S. 1997. *Metode Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, 2001. *Organisasidanmotivasi.Dasarpeningkatanproduktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: BumiAksara
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Kusdi. 2016. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Onong, Uchjana & Effendy. 2009. *Human Relations & Public Relations*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Robbins, Stephen, P. dan Judge, Timothy, A. 2012. *Perilaku Organisasi. Buku 1 Edisi 12*, Salemba Empat. Jakarta
- Raja Bambang Sutikno, Edisi Pertama, 2007, *The Power of Empathy in Leadership*, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Saydam, Gouzali, Drs., Bc. T.T., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Jakarta: Gunung Agung
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara:Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN: Yogyakarta
- Sinulingga, Sukaria. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.