

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARTHA GITA SEJAHTERA
MEDAN**

Rifqah Harahap¹, Tiur Pandiangan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Artha Gita Sejahtera Medan yang berjumlah 180 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling (probability sampling)* dan sampel berjumlah 45 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis secara uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. Dalam uji f atau uji simultan pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan pelatihan dan pengembangan karier memiliki kontribusi pada hubungan taraf yang erat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dengan meningkatkan keterampilan dari masing-masing karyawan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-anggotanya. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Persaingan yang semakin ketat pada dunia usaha pada saat ini menuntut perusahaan harus mengelola program pelatihan dan pengembangan karyawan agar perusahaan dapat bertahan bahkan berkembang lebih luas lagi. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan

para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif dalam menghadapi teknologi yang semakin canggih.

PT. Artha Gita Sejahtera adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Jadi Mas yang bergerak dibidang pembuatan senyawa pupuk NPK (*nitrogen, phospor dan kalium*). NPK itu sendiri adalah jenis pupuk majemuk yang mengandung unsur hara yang lengkap dan dibutuhkan tanaman untuk menghasilkan panen yang lebih tinggi. PT. Artha Gita Sejahtera telah berdiri sejak tahun 2015 yang beralamat di Jl. Medan KIM 1 kawasan industri kota Medan Sumatera Utara, dengan tujuan untuk mendukung ketersediaan produk pupuk organik di wilayah Sumatera Utara dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menentukan masalah yaitu menurunnya tingkat kinerja karyawan. Dimana sampai saat ini karyawan yang memiliki keterampilan untuk mengoperasikan teknologi terbaru yaitu sistem granulasi uap dalam proses produksi masih sangat minim dan kurang maksimal. Faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu pelatihan yang rendah serta pengembangan karier yang tidak merata. Pelatihan yang dilakukan perusahaan memiliki beberapa kendala seperti sarana dan prasarana kantor yang tidak lengkap, lingkungan kerja yang kurang nyaman, disiplin yang rendah, peraturan yang belum sistematis serta kurangnya motivasi dari pimpinan untuk memacu semangat dari setiap karyawan. Disamping itu pengembangan karier yang tidak merata juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, beberapa kendala dalam perencanaan karier seperti mengutamakan hubungan kekeluargaan dibanding dengan prestasi kerja, lebih memilih karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki pengalaman.

Tabel.1
Nilai Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera
Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	P1	P2	P3	P4	P5
2016	180 orang	30%	50%	10%	5%	5%
2017	180 orang	25%	45%	25%	0%	5%
2018	180 orang	20%	40%	30%	5%	5%
2019	180 orang	12%	25%	35%	18%	10%

Sumber : PT. Artha Gita Sejahtera

Keterangan:

P1: Nilai kinerja karyawan sangat baik

P2: Nilai kinerja karyawan baik

P3: Nilai kinerja karyawan cukup

P4: Nilai kinerja karyawan kurang

P5: Nilai kinerja karyawan buruk

Tabel di atas menjelaskan bahwa jumlah kinerja karyawan dari tahun 2016 sampai tahun 2019 secara berturut-turut mengalami penurunan. Dimana penurunan yang sangat signifikan terjadi antara tahun 2018 sampai dengan tahun

2019, yaitu pada tahun 2018 level kinerja karyawan sangat baik berada pada persentase 20% (36 karyawan), jumlah kinerja karyawan pada level buruk berada pada persentase 5% (9 karyawan) dan jumlah karyawan yang level nilai kinerjanya sangat buruk berada pada persentase 5% (9 karyawan). Sedangkan pada tahun 2019 yaitu kinerja karyawan pada level sangat baik berada pada persentase 12% (22 karyawan) dan jumlah kinerja karyawan pada level buruk berada pada persentase 18% (32 karyawan) dan jumlah kinerja karyawan pada level sangat buruk berada pada persentase 10% (18 karyawan).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Menurut Moeharionto (2012: 69), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja menurut Menurut Mangkunegara (2016:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari deskripsi di atas tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaan itu dan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalannya.

Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Simanjuntak, (2011:11), kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja, keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- b. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.

- c. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
 - d. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik *tolk* masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
 - e. Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
2. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Indikator-Indikator Kinerja

Mangkunegara, (2002:67), menyebutkan beberapa indikator dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu :

- 1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.
- 2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- 3. Kerjasama, menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
- 4. Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan

Menurut Dessler (2006:208) “bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Kemudian pelatihan menurut Mondy (2008:210) “menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini”.

Dari uraian tersebut dapat ditegaskan bahwa pelatihan yaitu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaannya. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi

meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Indikator-Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Budi, (2005:87), adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

3. Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang diberikan untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia membutuhkan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Pengembangan Karier

Menurut Stone (dalam Saydam, 2000:553), “pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi yang akan dilakukan di masa mendatang”. Kemudian pengertian pengembangan karier menurut Nawawi (dalam Samsudin 2006:140), pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan kepada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Sedangkan Handoko, (2014:130), “mengemukakan bahwa pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.”. Atas pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa terdapat berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan karier karyawan yaitu karyawan yang bersangkutan, bagian kepegawaian, dan atasan karyawan yang bersangkutan.

Indikator-Indikator Pengembangan Karier

Simamora (2006:412), indikator pengembangan karier meliputi perencanaan karier (*career planning*) dan manajemen karier (*career management*), dengan pengertian sebagai berikut :

1. Perencanaan karier (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan kariernya. Perencanaan karier melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karier dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karier merupakan : (1) menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi; (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan karier; (3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karier. Perencanaan karier meliputi pengenalan diri, mengidentifikasi tujuan karier, konseling karier, dan sikap terhadap karir.
2. Manajemen karier (*career management*) adalah suatu proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. Efektivitas manajemen karier tergantung pada kesadaran manajer untuk mengakui peran penting pengembangan karier dalam upaya memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karier dan peluang program pengembangan karier akan terbuka lebar. Manajemen karier meliputi komunikasi peluang karier pada para karyawan, adanya jalur karier, kesesuaian yang lebih baik antara aspirasi karyawan dengan peluang karier, dan program pengembangan karier.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2012:7), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu”.

Populasi pada penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian < 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis secara uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.2
Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,341	3,940		,340	,735		
X1	,470	,119	,417	3,948	,000	,551	1,816
X2	,617	,124	,524	4,964	,000	,551	1,816

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 22

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta (kinerja karyawan) yang tercantum sebesar 1,341 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 1,341 satu-satuan, atau dengan kata lain jika variabel pelatihan dan pengembangan karier tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 1,341 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi B_1 sebesar 0,470 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pelatihan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka pelatihan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,470 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi B_2 sebesar 0,617 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan karier mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka pengembangan karier Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 satuan.

Uji Parsial (t)

1. Nilai signifikansinya untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,948 > t_{tabel}$ ($n-k=45-2=43=2,0166$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pelatihan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel pengembangan karier (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,964 > t_{tabel}$ ($n-k=45-2=43=2,0166$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan

menerima H_a untuk variabel pengembangan karier. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

Uji Simultan (F)

Hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 60,377 > F tabel 3,21 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=45-2=43$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel.3
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,742	,730	2,92787	1,123

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Perhitungan SPSS 22

Berdasarkan tabel.3 di atas diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,861 artinya secara bersama-sama variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Artha Gita Sejahtera Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian Adjusted R Square sebesar 0,730 (73,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 73,0% variasi variabel bebas pelatihan dan pengembangan karier pada model memiliki kontribusi untuk variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

KESIMPULAN

Kesimpulan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dengan nilai signifikan < 0.05.
2. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dengan nilai signifikan < 0.05.
3. Pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dengan nilai signifikan < 0.05.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam nilai adjusted R^2 sebesar 0,730 (73,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 73,0% variasi variabel terikat yaitu pelatihan dan pengembangan karier pada model ini memiliki kontribusi pada

variabel kinerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. Sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

SARAN

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi perusahaan hendaknya manajemen pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain dari variabel pelatihan dan pengembangan karier.
2. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, Triton P. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- Handoko, T. Tani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moeherianto. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Inidonesia
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.