



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi di PT. NikomasGemilang Bagian Personalia Divisi Nike)

Wulan awaliah^a, St khoirotunnisa^b, St adellia^c Didit Haryadi^d
^{abcd} Ekonomi dan bisnis / Jurusan, Manajemen universitas primagraha

Corresponding Email: wulanawaliah01@gmail.com

ABSTRACT

Job training and work environment play an important role in improving employee performance in every company, especially at PT. Nikomas Gemilang. In the Personnel Department of the Nike Division, not only in this company, even throughout the world it is said that every worker will be paid by the employer, so that performance will increase. Employees will run smoothly if their job training and work environment are adequate, however, most companies in Indonesia pay little attention to their workers, thus the level of employee performance in these companies decreases. This research aims to find out: 1) To find out the effect of job training on employee performance levels. 2) To determine the influence of the work environment on employee performance levels. 3) To determine the effect of job training and work environment on employee performance levels. This research uses primary data obtained from distributing questionnaires to all employees of PT. Nikomas Gemilang in the Personnel Department of the Nike Division. The population in this study was 14 respondents. Job Training, Work Environment, Employee Performance

Keywords: content, formatting, article.

ABSTRAK

Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan disetiap perusahaan khususnya di PT.Nikomas Gemilang Pada Bagian Personalia Devisi Nike, bukan hanya di perusahaan ini saja bahkan diseluruh dunia mengatakan bahwa setiap pekerja maka akan dibayar oleh majikan, maka dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan akan berjalan dengan lancer apabila Pelatihan kerja dan lingkungan kerjanya memadai, akan tetapi kebanyakan perusahaan di Indonesia kurang memperhatikan pekerjanya, dengan demikian maka menurunlah tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil menyebarkan angket kepada seluruh karyawan PT. Nikomas Gemilang Pada Bagian Personalia Devisi Nike. Populasi dalam penelitian ini adalah 14 responden.

Kata Kunci: Pelatihan kerja,kinerja karyawan,Lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal dari sebuah perusahaan dan untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen atau pelanggan. Namun, kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Peningkatan pengetahuan, kemampuan, perubahan sikap dan perilaku karyawan dapat diupayakan melalui program pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi SDM

(human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja yaitu : “Pelatihan kerja didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.”. Pelatihan kerja biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu jangka yang relative pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Karyawan, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Masalah lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program software computer yaitu SPSS (Statistic Program For Social Science) versi 22.0 yang diambil dari data responden dengan tahapan sebagai berikut: 1. Uji Validitas Menurut Syofian Siregar validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (A valid measure if it successfully measure the phenomenon). Dalam suatu penelitian baik, yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bias diukur secara langsung, masalah validitas tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empiris (indikator), namun bagaimana tidak suatu instrument penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

- a. Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
- b. Koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel} (\alpha ; n-2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c. Nilai sig $< \alpha$. Tingkat signifikansi harus $\leq 0,05$.

A. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Karyawan yang telah lolos melalui proses perekrutan dan seleksi, sering kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan, yang berkaitan dengan tuntutan kerja, sehingga mereka perlu dilatih. Karyawan yang sudah bekerja pun mungkin masih perlu mengikuti pelatihan kerja, karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain-lainnya.

Menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso dalam Danang Sunyoto mengatakan bahwa :

“Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang mejadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan” Menurut Marihot Tua E.H mengatakan bahwa : “Pelatihan Kerja didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.” Menurut T.Hani Handoko mengatakan bahwa : “Pelatihan kerja di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”. Pelatihan Kerja 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. Pelatihan Kerja terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan Kerja berorientasi kemasa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Pelatihan Kerja lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented). Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu pelatihan kerja adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

2. Metode Pelatihan Kerja

a. Metode Pelatihan On the Job Training

Ada beberapa metode pelatihan on the job training yang

dikemukakan oleh Marihot Tua, yaitu :

1) Job Instruction Training

Adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

2) Coaching

Suatu bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

3) Job Rotation

Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda.

4) Apprenticeship/Internship

Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan

b. Metode Pelatihan Off the Job Training

Ada beberapa jenis metode pelatihan off the job training

yang di kemukakan oleh Marihot Tua, yaitu :

1) Lecture

Presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar.

2) Video Presentation

Presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

3) Vestibule Training/Simulation

Latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempatkerja.

4) Role Playing

Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara parapeserta diberi peran tertentu untukbertindak dalam situasi khusus. Ini dimaksudkan untuk dapat merasakanapa yang dirasakan orang lain misalnya pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga para peserta dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain.

5) Case Study

Study kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi kelompok

belajar.

3. Jenis dan Strategi Pelatihan Kerja

Berdasarkan Suwatno jenis pelatihan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

a. In House Training

In House Training dapat berupa kegiatan on the jobtraining, seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaanseperti pelatihan berbasis komputer yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan

b. External Training

External Training terdiri dari kursus – kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosisasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yangdilakukan pihak lain di luar perusahaan. Sedangkan strategi pelatihan yang ditempuh dapatdimulai dari pengkajian kebutuhan untuk suatu program,

persiapan dan pelaksanaan pelatihan evaluasi dan pembinaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas implementasi pelatihan.

1) Pengkajian Kebutuhan

Salah satu kegiatan dalam pengkajian ini adalah mengkaji mutuunjuk kerja personil. Agar perencanaan pelatihan mencapai sasaran, maka perusahaan perlu mengkaji mutu unjuk kerja karyawan di lingkungannya secara komprehensif. Kebutuhan akan pelatihan bukan hanya dilakukan secara kuantitatif, tapi perlu dilakukan secara komprehensif, yakni dengan mengkaji dan menginventarisasi mutu unjuk kerja personil yang adasekarang dengan yang seharusnya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan.Persiapan dalam Pelaksanaan PelatihanPelaksanaan pelatihan memerlukan persiapan. Diantara persiapan itu adalah membuat kebijakan pertemuandengan instruktur, membuat jadwal, mempersiapkan fasilitas proses belajar mengajar.

2) Penempatan dan Peningkatan Kinerja Pegawai

Penempatan kembali personil setelah mengikuti pelatihan merupakan salah satu tindakan manajemen.Penempatan ini menunjukkan berbagai variasi. Ada diantara mereka yang dipromosikan atau ditempatkanpada posisi yang lebih tinggi dari sebelum mengikutipelatihan. Ada yang menempati posisi semula yang sama, dan ada pula yang dialihtugaskan pada posisi lain dengan jabatan yang sama.

4. Manfaat Pelatihan Kerja

Danang Sunyoto Menyatakan bahwa manfaat pelatihan kerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber dayamanusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi merek

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat PT. Nikomas Serang Banten

PT Nikomas Gemilang atau Pou Chen Corporation (China: 寶成工業股份有限公司) (Bursa Efek Taiwan Stock Code: 9904) adalah salah satu produsen alas kaki Nike teratas di Taiwan, dan merupakan salah satu produsen alas kaki terbesar di dunia. Berkantor pusat di Kota Taichung, Taiwan. Grupini didirikan di Fuxing, Changhwa pada tahun 1969 oleh keluarga Tsai Ini berfokus pada pembuatan sepatu atletik dan kasual dengan basis OEM / ODM untuk merek global utama seperti Nike, Adidas, Asics, Clarks, Reebok, Puma, New Balance, Crocs, Merrell, Timberland, Converse dan Salomon Ini memiliki lini produksi di China, Indonesia, Meksiko dan Vietnam. Anak perusahaannya, Yue Yuen Industrial Holdings (SEHK: 551), adalah produsen sepatu atletik terbesar di dunia yang fokus pada pembuatan bahan alas kaki. Selain bisnis alas kaki, Pou Chen juga bergerak dalam bisnis elektronika dengan menginvestasikan Global Brands Manufacture Limited, yang bergerak di bidang manufaktur papan sirkuit tercetak dan perakitan. PT. Nikomas Gemilang telah beroperasi di Indonesia sejak awal tahun 1992 dan berkembang pesat, luas wilayah PT. Nikomas Gemilang 285 Ha dengan pekerja lebih dari 22000 karyawan. Jumlah gedung produksi 26 pabrik yang modern dan bangunan kantor, stasiun pembangkit listrik, lingkungan yang asri dengan pohon rindang. Benefit dan Fasilitas yang ada : dormitory dan makan di kantin gratis, tempat ibadah, jamsostek + asuransi lainnya (kesehatan, kecelakaan kerja) poliklinik, perpustakaan, lapangan bulu tangkis, lapangan sepak bola, lapangan voli, Bank OCBC NISP, Antar Jemput mudik karyawan ke Jawa (gratis) dan subsidi bagi karyawan yang berdomisili di luarjawa, Door Prize tahun baru bagi karyawan dengan masa kerja sudah 5 tahun. Untuk menunjang kualitas sumber daya manusia dan karir kedepannya, diadakan berbagai jenis training sebagai berikut :

1. Training Karyawan Baru (Induction) Memberikan informasi tentang segala peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

2. Training Hard Skill Berfungsi untuk meningkatkan keahlian teknik kerja dari level operator sampai manager sehingga dapat meningkatkan produktifitas.
3. Training Soft Skill Pembekalan pengetahuan dari level operator sampai manager tentang segala sesuatu mengenai proses produksi dan sistem management.
4. Training NOS/ LEAN (Sistem produksi yang digunakan) Memberikan pengetahuan dari level operator sampai manager tentang program NOS yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi.
5. Training Pengawas Cadangan Sebuah program training yang mempersiapkan calon-calon leader di masa mendatang, dan membekalinya dengan materi-materi baik mengenai proses produksi ataupun tentang management perusahaan dan mengubah pola pikir kearah yang lebih baik.

1. Profil PT. NikomasGemilang Indonesia

Nama : PT. Nikomas Gemilang Indonesia (Pouchen Group) Alamat : Jl. Raya Serang – Jkt KM. 71, Desa Tambak Kec. Kibin Kab. Serang Provinsi Banten No Telepon : (0254) 401586 Website : <http://www.pouchen.com>

2. Visi dan Misi PT. NikomasGemilang

- a. Misi Menjadi produsen dan distributor perlengkapan olahraga terbaik. Kami membangun nilai bagi pelanggan, karyawan, investor, pemasok dan masyarakat kami dengan terus menyediakan produk, layanan dan solusi kelas dunia; dan dengan memimpin sebagai warga perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.
- b. Visi Menjadi penyedia solusi paling berharga dalam rantai pasokan alas kaki

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan kerja	66	33.00	49.00	42.500	3.39796
Lingkungan Kerja	66	34.00	49.00	42.7424	3.25014
Kinerja Karyawan	66	32.00	47.00	40.7121	3.19983
Valid N	66				
(list wise)					

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Pelatihan kerja biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu jangka yang relative pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Karyawan, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pengertian Pelatihan Kerja Karyawan yang telah lolos melalui proses perekrutan dan seleksi, sering kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan, yang berkaitan dengan tuntutan kerja, sehingga mereka perlu dilatih. Karyawan yang sudah bekerja pun mungkin masih perlu mengikuti pelatihan kerja, karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain-lainnya.

Menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso dalam Danang Sunyoto mengatakan bahwa : “Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang mejadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan” Menurut Marihot Tua E.H mengatakan bahwa : “Pelatihan Kerja didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.” Menurut T.Hani Handoko mengatakan bahwa : “Pelatihan kerja di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”. Pelatihan Kerja 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. Pelatihan Kerja terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.

Metode Pelatihan Kerja a. Metode Pelatihan On the Job Training Ada beberapa metode pelatihan on the job training yang dikemukakan oleh Marihot Tua, yaitu :

1) Job Instruction Training Adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

2) Coaching Suatu bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

3) Job Rotation Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda.

4) Apprenticeship/Internship Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan b. Metode Pelatihan Off the Job Training Ada beberapa jenis metode pelatihan off the job training yang di kemukakan oleh Marihot Tua, yaitu :

1) Lecture Presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar.

2) Vestibule Training/Simulation Latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja. Sedangkan strategi pelatihan yang ditempuh dapat dimulai dari pengkajian kebutuhan untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pelatihan evaluasi dan pembinaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas implementasi pelatihan. Kebutuhan akan pelatihan bukan hanya dilakukan secara kuantitatif, tapi perlu dilakukan secara komprehensif, yakni dengan mengkaji dan menginventarisasi mutu unjuk kerja personil yang adasekarang dengan yang seharusnya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan. Persiapan dalam Pelaksanaan Pelatihan Pelaksanaan pelatihan memerlukan persiapan. Ada yang menempati posisi semula yang sama, dan ada pula yang dialih tugaskan pada posisi lain dengan jabatan yang sama. Manfaat Pelatihan Kerja Danang Sunyoto Menyatakan bahwa manfaat pelatihan kerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber dayamanusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja

Benefit dan Fasilitas yang ada : dormitory dan makan di kantin gratis, tempat ibadah, jamsostek + asuransi lainnya (kesehatan, kecelakaan kerja) poliklinik, perpustakaan, lapangan bulu tangkis, lapangan sepak bola, lapangan voli, Bank OCBC NISP, Antar Jemput mudik karyawan ke Jawa (gratis) dan subsidi bagi karyawan yang berdomisili di luarjawa, Door Prize tahun baru bagi karyawan dengan masa kerja sudah 5 tahun. Training Pengawas Cadangan Sebuah program training yang mempersiapkan calon-calon leader di masa mendatang, dan membekalinya dengan materi-materi baik mengenai proses produksi ataupun tentang management perusahaan dan mengubah pola pikir kearah yang lebih baik. Kami membangun nilai bagi pelanggan, karyawan, investor, pemasok dan masyarakat kami dengan terus menyediakan produk, layanan dan solusi kelas dunia; dan dengan memimpin sebagai warga perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan

DAFTAR PUSTAKA

Referensi dari buku

- Fahmi, Irham. 2009, Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Semarang : UNDIP.

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T Hani. 2008, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiandja, MarihotTua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka'Cipta.
- Pabundu, Tika. 2006 Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Referensi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakanke Lima Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2006, Sistem Informasi Manajemen. Jakarta :Bumiaksara.
- Siregar, Syofian. 2013. Statistik Deskriptif Untuk Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Soewadji, Jusuf. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Subekhi, Akhmad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS. Suwatno. 2012. Manajemen Sumbwer Daya Manusia. Bandung :Alfabeta.