

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK DKI CABANG MATRAMAN JAKARTA TIMUR

Nanang Kurnianto

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Global Mulia Cikarang

Jl. Untung Suropati, Kp.Cibeureum, Desa Mekar Mukti,

Kec. Cikarang Utara, Kab. Bekasi

Email : nanangkurnianto@ymail.com

Abstrak :

Manajemen PT. Bank DKI Cabang Matraman Jakarta Timur melaksanakan kebijakan pelatihan kepada karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kebijakan tersebut dilakukan secara kontinyu dan menyeluruh sehingga dapat mencapai sasaran dari pelatihan itu sendiri. Diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkatan atau posisi usaha saat ini serta sebelumnya; kualitas serta kemampuan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, latihan, motifasi kerja, serta etos kerja karyawan; dan target – target produktivitas kerja karyawan. Rata – rata tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sesudah mengikuti pelatihan kerja secara keseluruhan mengalami peningkatan yaitu menjadi 1,044 dengan rata – rata kerja secara individual tertinggi sebesar 1,222 dan terendah 0,773. Berdasarkan uji beda dua rata – rata, terdapat perbedaan signifikan rata – rata produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan kerja, dengan t hitung $(-11, 1702) < t$ table $(-2,064)$. Berdasarkan perhitungan dan pengujian koefisien korelasi jenjang Spearman terdapat hubungan yang kuat positif dan signifikan rata – rata produktivitas kerja antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja yaitu $r = 0,7825$, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa pelatihan kerja karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan ada perbedaan yang nyata antara produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan kerja, produktivitas kerja karyawan, karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman

PENDAHULUAN

PT. Bank DKI (Bank DKI) merupakan Bank Umum dan Badan Usaha Milik Daerah yang kepemilikan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan PD Pasar Jaya. Sesuai dengan penyesuaian dengan ketentuan – ketentuan Undang – Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 1962 tentang ketentuan – ketentuan pokok Bank Pembanguna Daerah, kedudukan hukum perseorangan diubah dan dialihkan dari Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Jakarta Raya menjadi Bank Pembangunan Daerah DKI Jakarta berdasarkan Peraturan Daerah Jakarta DKI No. 6 Tahun 1978 tanggal 21 Agustus 1978 tentang Bank Pembangunan Daerah (BPD Jaya) yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia.

PT. Bank DKI memfokuskan kegiatan usahanya pada empat segmen utama yang memberikan pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan, yaitu segmen perbankan consumer, segmen perbankan komersial, segmen perbankan KPR dan UKMK, serta perbankan Syariah.

Situasi perbankan yang semakin penuh tantangan terlebih dengan ditetapkannya Bank DKI sebagai Bank Inti dituntut untuk lebih meningkatkan strategi kompetitif antara melalui peningkatan kualitas dan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terus menerus. Untuk itu Bank DKI dalam mengelola SDM memiliki jumlah sumber daya manusia yang kompetitif dan dapat mengembangkan karir dengan baik.

Pada tahun 1999, prioritas pengembangan dan pendidikan pegawai difokuskan pada kepemimpinan dan persiapan menghadapi tahun 2000, sehingga dilaksanakannya program pelatihan untuk para pegawai maupun pejabat menengah yang dilaksanakan dengan panduan instruktur internal maupun external. Pada akhirnya disadari bahwa tanpa karyawan yang memiliki integritas dan profesionalisme yang tinggi serta budaya yang transparan, yang sehat dan kompetitif.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan hal yang penting dalam mendorong karyawan dalam berkerja dengan efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis berasumsi bahwa yang dimaksud dengan produktivitas dalam penelitian ini adalah keluaran yang meningkat dengan masukan yang konstan, yaitu bahwa faktor – faktor produksinya tetap namun hasil produksinya meningkat, namun ini dapat terlihat pada perusahaan tempat penyusunan melaksanakan penelitian. Jumlah sumber daya manusia yang digunakan perusahaan relative tetap, sedangkan hasil kerjanya atau produksinya cenderung mengalami peningkatan yang berarti.

PEMBAHASAN

Produktivitas Karyawan, dengan seringnya diadakan pelatihan bagi karyawan, telah merubah produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari semangat kerja dan kemampuan karyawan lebih baik dibanding tahun – tahun sebelumnya yaitu dapat dilihat dengan menurunnya jumlah kritik dan saran para nasabah. Sebelumnya nasabah sering mengeluh dan kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Bank DKI.

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman menggunakan rumus sebagai berikut :

Produktivitas tenaga kerja

$$= \frac{\text{Hasil dalam satu kali melakukan pelayanan}}{\text{Waktu dalam satu kali melakukan pelayanan}}$$

Metode Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman. Kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner baik sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan masing – masing 10 (sepuluh) pertanyaan yang terbagi menjadi dua bagian yaitu pertanyaan ketrampilan dan pekerjaan serta pertanyaan evaluasi hasil. Sedangkan karakteristik karyawan yang selanjutnya disebut responden meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, lama kerja di PT. Bank DKI Cabang Matraman dan tingkat pendidikan, yang diharapkan dapat mewakili karakteristik responden yang ada.

1. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah PT. Bank DKI Cabang Matraman Jakarta Timur yang memiliki karyawan berjumlah 25 (dua puluh lima) orang, dengan rincian profil karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase %
Laki – laki	6	24%
Perempuan	19	76%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan table di atas, sebanyak 24% responden berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 76% berjenis kelamin perempuan dari jumlah sampel. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sebagian besar perempuan dikarenakan karyawan bank dituntut teliti dan ramah sehingga perempuan lebih diutamakan.

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Prosentase %
20-30	10	40%
31-40	11	44%
41-50	4	16%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan table di atas, sebanyak 40% responden berusia antara 20 – 30 tahun, sebanyak 44% responden berusia 31 – 40 tahun, sebanyak 16% responden berusia 41 – 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sebagian besar berusia 31 – 40 tahun. Usia ini merupakan usia produktif dan mampu untuk diberi tanggung jawab sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan mampu untuk diberi tanggung jawab.

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase %
Kawin	21	84%
Belum Kawin	4	16%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan table di atas, sebanyak 84% responden berstatus kawin dan sebanyak 16% berstatus belum kawin. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

PT.Bank DKI Cabang Matraman sebagian besar sudah berkeluarga dikarenakan usia karyawan PT.Bank DKI Cabang Matraman sebagian besar diatas usia 30 tahun.

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah	Prosentase %
1 – 3	3	12%
4 – 6	8	32%
7 – 9	10	40%
10 atau lebih	4	16%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan table di atas, 12% responden bekerja antara 1 – 3 tahun, 32% bekerja antara 4 – 6 tahun, 40% bekerja antara 7 – 9 tahun dan 16% bekerja 10 tahun atau lebih. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sebagian besar sudah berkerja antara 7 – 9 tahun sehingga terbilang memiliki lama kerja yang sudah cukup dan bisa diasumsikan memiliki *employee engagement* yang cukup juga.

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentasi%
SLTA/SMA	1	4%
Diplomat III(D3)	5	20%
S1	17	68%
S2	2	8%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 4% responden dengan tingkat pendidikan SLTP/SMK, sebanyak 20% responden dengan tingkat pendidikan Diplomat Tiga (D3), sebanyak 68% responden dengan tingkat pendidikan S1 dan sebanyak 8% responden dengan tingkat pendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sebagian besar dengan tingkat pendidikan minimal D3. Hal ini dikarenakan PT. Bank DKI Cabang Matraman sangat mengutamakan pendidikan dan menganggap bahwa tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja.

2. Obyek Penelitian.

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah masalah penelitian ini adalah masalah pelatihan karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Matraman Jakarta Timur.

Sumber Data :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber dari pendapat langsung karyawan tentang masalah yang sedang diteliti. Adapun data primer yang diperlukan adalah :

- 1) Sebelum mengikuti pelatihan kerja
- 2) Sesudah mengikuti pelatihan kerja

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari pimpinan dan sumber lain yang berkaitan dengan hal yang sedang diteliti.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Penyusun mengadakan Tanya jawab langsung dengan para karyawan yang ada di PT. Bank DKI Cabang Matraman Jakarta Timur.

b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari buku-buku yang ada hubungan dengan penelitian ini melalui literatur, majalah, bulletin dan brosur yang diterbitkan perusahaan.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada para karyawan. Dalam kuesioner ini terdapat dua kelompok, adapun dua kelompok tersebut adalah :

1) Sesudah mengikuti pelatihan kerja.

2) Sebelum mengikuti pelatihan kerja.

Dengan demikian data yang diperoleh data yang bersifat kuantitatif .

4. Metode Analisa Data

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Analisa kuantitatif adalah analisa yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dengan menggunakan angka – angka serta perhitungan dengan metode statistik.

4.1. Menghitung tingkat produktivitas kerja

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = produktivitas

O = Output

I = Input

Berikut ini perhitungan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman baik sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja:

a. Rata – rata skor Input (I), rata – rata skor tingkat produktivitas kerja (P) sebelum mengikuti pelatihan kerja.

Untuk dapat mengetahui rata-rata skor input(I), rata-rata skor output (O) dan rata-rata skor tingkat produktivitas kerja (P) karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sebelum mengikuti pelatihan kerja, setiap pertanyaan diukur dengan skala ordinal 5 angka.

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa rata – rata tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sebelum mengikuti pelatihan kerja secara keseluruhan dibawah ini satu (1) yaitu **0,978**. Untuk rata-rata tingkat produktivitas kerja yang tertinggi mencapai nilai **1,091** dan terendah nilai **0,80**. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman masih relating rendah, artinya belum mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

b. Rata – rata skor input (I), rata – rata output (O) dan rata – rata skor tingkat produktivitas sesudah mengikuti pelatihan kerja.

Untuk dapat mengetahui rata – rata skor input (I), rata – rata skor output (O) dan rata – rata skor tingkat produktivitas kerja (P) karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sesudah mengikuti pelatihan kerja, setiap pertanyaan diukur dengan skala ordinal 5 angka.

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa rata – rata tingkat

produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sesudah mengikuti pelatihan kerja secara keseluruhan di atas nilai satu (1) yaitu **1,044**. Untuk rata – rata tingkat produktivitas kerja tertinggi mencapai nilai **1,222** dan terendah dengan nilai **0,773**. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan kerja, artinya bahwa dengan adanya pelatihan kerja mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4.2. Uji Beda Dua Rata-rata

Analisa ini digunakan untuk menguji apakah perbedaan yang terjadi antara rata – rata tingkat produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan adalah nyata (signifikan). Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

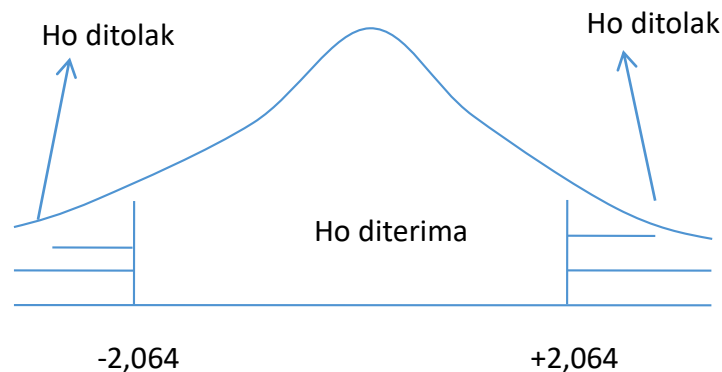
a. Menentukan hipotesa nilai dan hipotesa alternatif.

$H_0, \mu - \mu = 0$ ini berarti tidak ada perbedaan secara nyata (signifikan) antara rata – rata produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja.

$H_0, \mu - \mu \neq 0$ ini berarti terdapat perbedaan yang nyata (signifikan) antara rata – rata produktivitas kerja karyawan antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja.

b. Menentukan level of signifikan (α) yang dalam penelitian ini sebesar 5 % untuk pengujian dua sisi kurva dan menentukan derajat kebebasan (dk) = $25 - 1 = 25$, maka $t \text{ table} = \pm 2,064$.

c. Kriteria Pengujian.



Ho diterima jika $t \text{ hitung}$ terletak antara $-2,064$ s/d $+2,064$

Ho ditolak jika $t \text{ hitung} < -2,064$ atau $t \text{ hitung} > +2,064$

d. Tes statistik dengan uji t sebagai berikut: (Djarwanto PS dan Pangestu S, 1990: 214)

$$t \text{ hitung} = \frac{\bar{D}}{SD/\sqrt{N}}$$

Diketahui rata-rata selisih atau $\bar{D} = -0,315$ dan standar deviasi selisih atau $SD = 0,141$ sehingga dengan demikian nilai $t \text{ hitung}$ dapat dicari sebagai berikut

$$t \text{ hitung} = \frac{-0,315}{0,141 / \sqrt{25}} = -11,1702$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (\bar{D} - D)^2}{N - 1}}$$

$$\bar{D} = \frac{\sum D}{N}$$

Dimana :

\bar{D} : Rata – rata besarnya selisih tingkat produktivitas karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

SD : Standar deviasi dari besarnya selisih tingkat produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah menjalani pelatihan.

N : Jumlah populasi.

Terima H_0 apabila $-\alpha/2$, $t \text{ (hitung)} < \alpha/2$ adalah nilai dari tabel untuk pembilangan dan derajat kebebasan untuk menyebut.

Tolak H_0 apabila $t \text{ (terhitung)} > \alpha/2$.

Kesimpulan

- e. Karena $t \text{ hitung} = -11,1702 < t \text{ tabel} = -2,064$ maka H_0 ditolak, berarti terdapat perbedaan yang signifikan rata – rata produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja.

4.3. Korelasi jenjang (*Rank Correlation*)

Analisis ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antara dua variable tidak berdasarkan pasangan data dimana nilai sebenarnya diketahui, tetapi berdasarkan ranknya. Kuatnya hubungan tersebut dinamakan *rank correlation coefficient* yang dinyatakan dengan rumus:

$$r = 1 - \frac{(\sum_{i=1}^n d_i^2)}{n(n^2-1)}$$

Dimana :

n = banyaknya pasangan data

d = selisih dari tiap pasangan rank

Berdasarkan perhitungan nilai \bar{D} sebelum dan sesudah pelatihan karyawan atas ranking rata – rata tingkat produktivitas, maka besar koefisien korelasi jenjang Spearman adalah sebagai berikut.

$$r^1 = 1 - \frac{6(565,5)}{25(25^2-1)}$$

$$r^1 = 1 - \frac{(3,393)}{(15.600)} = 1-0,2175$$

$$r^1 = 0,7825$$

Untuk mengetahui signifikan atau tidak hubungan antara rata-rata produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja maka dilakukan pengujian terhadap koefisien korelasi Spearman sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

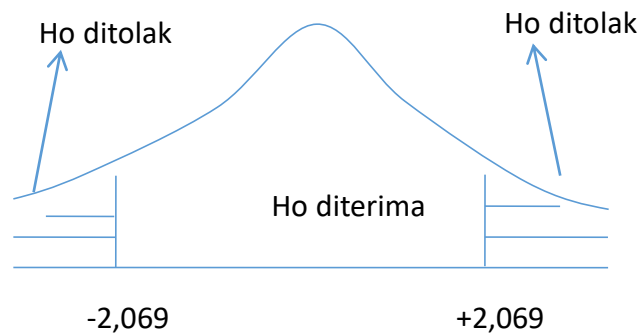
$H_0 : r = 0$ (Menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara rata – rata produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman, sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja).

$H_a : r \neq 0$ (Menunjukkan terhadap hubungan yang signifikan antara rata – rata produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman, sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja).

b. Menentukan T tabel

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dan $df (n-k)$, maka t tabel dapat ditentukan sebagai berikut :

$$T (5\% / 2; 25-2) = \pm 2,069$$



Jika $-2,069 \dots t \text{ hitung} \dots + 2,069$, maka H_0 diterima.

Jika $+2,069 \dots t \text{ hitung} \dots - 2,069$, maka H_0 ditolak.

c. Menentukan nilai t hitung

Dari nilai koefisien korelasi spearman sebesar $(r^1) = 0,7825$.

Kemudian dilakukan perhitungan nilai t sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,7825\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,6123}} = 6,026988513$$

d. Kesimpulan

Diketahui dari hasil perhitungan nilai t di atas yaitu t hitung ($6,026988513$) $>$ t tabel ($+ 2,069$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara rata – rata produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman, sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan pelatihan kerja

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman, berdasarkan jenis kelamin sebagian besar perempuan sebanyak 76% karena karyawan di bank dituntut untuk teliti dan ramah sehingga lebih banyak karyawan perempuan yang diterima, berdasarkan usia sebagian besar berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 44% karena usia ini merupakan usia produktif dan mampu untuk diberi tanggung jawab, berdasarkan status perkawinan sebagian besar berstatus sudah kawin sebanyak 84% dikarenakan sebagian besar karyawan berusia di atas 30 tahun dan cukup matang untuk menikah, berdasarkan lama kerja sebagian besar sudah berkerja antara 7 – 9 tahun sebanyak 40% dan berdasarkan tingkat pendidikan sebagian diutamakan karena berpengaruh pada produktivitas kerja. Rata – rata produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja secara keseluruhan relative rendah yaitu **0,978** dengan rata – rata produktivitas kerja individual tertinggi sebesar **1,091** dan terendah sebesar **0,80**.
2. Rata – rata tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman sesudah mengikuti pelatihan kerja secara keseluruhan mengalami peningkatan yaitu menjadi **1,044** dengan rata – rata produktivitas kerja secara individual tertinggi sebesar **1,222** dan terendah **0,773**. Berdasarkan uji beda dua rata – rata, terdapat perbedaan yang signifikan rata – rata produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja, karena $t \text{ hitung } (-11,1702) < t \text{ tabel } (-2,064)$. Berdasarkan perhitungan dan pengujian koefisien korelasi jenjang Spearman terdapat hubungan yang kuat positif dan signifikan rata – rata produktivitas kerja antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja yaitu $r = 0,7825$, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa pelatihan karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan ada perbedaan yang nyata antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah diadakan pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kussriyanto, 1984, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Gramedia, Jakarta
- Djarwanto Pangestu Subagya, 1990, *Statistik Induktif, Edisi IV*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Heijrachman Ranupandjojo dan Suad Husnan, 1987, *Manajemen Personalia, Edisi III*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Henry Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Indriyo Gitosudarmo, 1993, *Prinsip Dasar Manajemen*, Badan Penerbit Fakultas I Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- John Soeprihanto, 1984, *Manajemen Personalia, Edisi I*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2000, *Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukidjo Notoatmodjo, 1992, *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 1990, *Metodologi Research I*, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- T. Hani Handoko, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjadara, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjadara, Yogyakarta.
- Prof. Dr. Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, CV, Bandung