

DIKLAT, KEMAMPUAN DAN KINERJA

Nurdiansyah, Seno Andri, dan Febri Yuliani

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Training, Ability and Performance. This study aims to determine the effect of training on performance, the influence of the ability of employees on employee performance and the influence of training and employee ability on the performance of employees of the Office Immigration Class I Pekanbaru. The method used is descriptive and quantitative method. A sample of 71 people from 127 employees of Immigration Office Class I Pekanbaru with random sampling technique. Techniques of collecting questionnaire data, observation and interview. Data analysis using multiple linear regression. The result of the research shows that partially known variables of training have a significant effect on employee performance. Partially known working ability variables have a significant effect on employee performance. It is simultaneously known that the variables of training and work ability have a significant effect on the performance of the employees at the First Class Immigration Office of Pekanbaru. This indicates with the provision of training and training will improve the ability of employees and will have an impact on improving the performance of these employees.

Keywords: performance, education and training, ability

Abstrak: Diklat, Kemampuan dan Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja, pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai dan pengaruh diklat dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Sampel 71 orang dari 127 orang pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dengan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data kuisioner, observasi dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan secara parsial diketahui variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial diketahui variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diketahui variabel diklat dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Hal ini menandakan dengan pemberian diklat maka akan meningkatkan kemampuan pegawai dan akan berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kata kunci: kinerja, pendidikan dan pelatihan, kemampuan

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam

menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – Negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Dalam perannya membantu pemerintahan sebagai pengatur dan pengendali jalannya pemerintahan, pegawai negeri mempunyai kedudukan yang sangat penting, yaitu sebagai; aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, yang patuh pada kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-

Undang Dasar 1945, negara, pemerintah, dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Kantor Imigrasi merupakan salah satu lembaga yang memberikan pelayanan. Kantor Imigrasi Kota Pekanbaru merupakan salah satu Kantor yang bergerak dalam bidang tugas-tugas keimigrasian, antara lain memberikan pelayanan pengurusan paspor keluar negeri bagi masyarakat yang membutuhkannya. Paspor merupakan surat izin bagi kita untuk melakukan perjalanan jauh khususnya keluar negeri. Hal ini adalah syarat dari sebuah perjalanan menuju daerah yang tidak dikuasai oleh Negara asal. Maksudnya orang dari Negara asal tidak bisa masuk ke daerah lain bila tidak memiliki izin masuk atau paspor. Itulah sebabnya pengurusan paspor ini sangat penting dikarenakan menyangkut izin dari Negara asal dengan Negara yang di tuju.

Kantor Imigrasi di Kota Pekanbaru memiliki suatu peran yang sangat penting, terlebih dalam hal pelayanan masyarakat publik dalam pengurusan hal-hal seperti dokumen perjalanan, visa dan fasilitas, ijin tinggal dan status, intelijen, penyidikan, dan penindakan, lintas batas, dan kerjasama luar negeri serta sisteminformasi keimigrasian.

Dalam hal ini penulis akan melihat dan lebih fokus membahas tentang pelayanan dalam pengurusan Paspor atau Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI) dilaksanakan oleh pegawai Kantor Imigrasi Kota Pekanbaru. Pentingnya mengkaji pelayanan paspor ini dapat kita lihat dari banyaknya permintaan pengurusan paspor dari masyarakat ditiap tahunnya, yang mencapai ribuan paspor. Hal ini menandakan bahwa mobilitas masyarakat semakin tinggi yang akan berpengaruh pada kebutuhan masyarakat akan Paspor dan diharapkan pelayanan yang diberikan semakin baik, untuk itulah pentingnya peningkatkan kemampuan pegawai.

Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia, pembangunan aparatur negara sangatlah dibutuhkan, program pendidikan dan pelatihan yang biasa dilakukan untuk menjawab tantangan perubahan tersebut. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan tuntutan perubahan, baik perubahan teknologi, metode kerja, dan prestasi kerja. Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat atau Golongan di Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

No	Pangkat/Golongan	Jumlah Pegawai	Jumlah yang mengikuti pelatihan
1.	Honorer	-	-
2.	Golongan I a/b	-	-
3.	Golongan II a/b/c/d	36	69
4.	Golongan III a/b/c/d	147	141
5.	Golongan IV a/b	1	8
Jumlah		184	218

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru, 2016

Dari data tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru untuk pegawai honor dan golongan I tidak ada, sedangkan yang memiliki pangkat/golongan IIa/b/c/d yaitu sebanyak 36 orang pegawai dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 69 orang. Kemudian

pegawai yang bergolongan IIIa/b/c/d Sebanyak 147 orang dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 69 orang, serta pegawai yang bergolongan IVa/b sebanyak 1 orang dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 8 orang.

Penyelenggaraan diklat yang selama ini dilaksanakan masih bersifat rutin dan

belum dapat diketahui secara pasti sejauh mana efektifitasnya dalam rangka meningkatkan motivasi, kualitas (keterampilan dan kemampuan) dan kinerja peserta atau pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan pegawai

dapat diukur dari masa kerja pegawai tersebut, semakin lama masa kerjanya makanya semakin baik pula kemampuan kerjanya. Untuk mengetahui masa kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1.	< 5 Tahun	13	18.3
2.	6 – 10 Tahun	120	28.2
3.	11 – 15 Tahun	5	7.04
4.	16 – 20 Tahun	16	4.22
5.	> 21 Tahun	30	42.2
Jumlah		184	100,00

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru, 2016.

Dari data tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masa kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru sudah dapat dikatakan memiliki masa kerja yang lama, sehingga dengan masa kerja yang lama dapat mempengaruhi sistem kerja untuk menghasilkan suatu produk yaitu paspor dengan baik.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka pertanyaan penelitiannya adalah apakah pelaksanaan pendidikan dan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan paspor dan surat perjalanan keluar negeri ?.

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Serta pelatihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian, 2008)

Gomes (2001) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sua-

paya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Simamora (2004), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan, keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut As'ad, (2000) "Kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti *intelegensia, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Pengertian kinerja menurut Siagian (2002) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job descriptionnya*. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya. Pengertian kinerja menurut Manullang

(2002) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat, dan kemampuan pegawai terhadap kinerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Jenis penelitian adalah penelitian survey dengan metode kuantitatif. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru berjumlah sebanyak 184 orang. Pengambilan sampel dilakukan

dengan teknik *Random Sampling*. Sampel yang diperoleh dengan rumus slovin adalah 126,02 orang yang dibulatkan menjadi 127 sampel. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Untuk menganalisa pengaruh diklat dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dengan bantuan statistik parametrik yaitu regresi berganda.

HASIL

Untuk menghitung nilai regresi antara diklat, kemampuan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X_1 = Diklat

X_2 = Kemampuan kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Epsilon

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.243	2.492		.499	.621
diklat	.609	.074	.412	8.217	.000
kemampuan kerja	1.105	.082	.672	13.398	.000

a. *Dependent Variable: kinerja*

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 1.243 + 0.609 X_1 + 1.105 X_2$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b_1 dan b_2 bertanda positif. Hal ini berarti variabel X_1 dan X_2 di tingkatkan akan berdampak terhadap

kinerja pegawai.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X_1 mewakili variabel diklat memberikan angka koefisien regresi sebesar 0.609 terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel diklat sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan meningkat menjadi 60.9%.

Untuk X_2 mewakili variabel kemampuan kerja memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 1.105 terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel kemampuan kerja sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan me-

tingkat menjadi 110.5%.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determina-

si (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.943	.940	.87998	1.575

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, diklat

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.943 hal ini menunjukkan 94.3% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel diklat, kemampuan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru sedangkan 5.7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kemudian uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk

menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung > dari F tabel. Pada penelitian ini, model persamaan regresi linier ditunjukkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu tanggapan responden tentang variabel diklat, kemampuan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.996	2	217.998	281.521	.000 ^a
	Residual	26.328	34	.774		
	Total	462.324	36			

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, diklat

b. Dependent Variable: kinerja

Oleh karena F hitung = 281.521 > F tabel (0,05) ; (2); (34) = 3.28 maka H_0 ditolak atau signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga variabel diklat, kemampuan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.243	2.492		.499	.621
	diklat	.609	.074	.412	8.217	.000
	kemampuan kerja	1.105	.082	.672	13.398	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dengan demikian untuk variabel diklat (X), t hitung adalah 8.217 sedangkan t -tabel yaitu $(0.025;34) = 0.681$ karena t hitung $(8.217) >$ dari t tabel (0.681) maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel diklat X berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Untuk variabel kemampuan kerja (X), t hitung adalah 13.398 sedangkan t -tabel yaitu $(0.025;34) = 0.681$ karena t hitung $(13.398) >$ dari t tabel (0.681) maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan kerja X berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari kedua faktor diatas dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan dan lebih berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai adalah variabel kemampuan kerja. Hal tersebut dapat dilihat t – hitung dari variabel X_1 (variabel kemampuan kerja) yaitu sebesar 13.398 sedangkan t -tabel yaitu $(0.025;34) = 0.681$ karena t hitung $(13.398) >$ dari t tabel (0.681) maka H_0 signifikan.

PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan belajar yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan harapan setelah pelaksanaan diklat akan terjadi peningkatan kinerja pada peserta. Tujuan yang hendak dicapai adalah pertumbuhan kinerja baik pada individu peserta maupun pada lembaga yang ditempati.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antara variabel metode yang digunakan, materi diklat dan pelatih diklat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Secara parsial diketahui variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung adalah 8.217 sedangkan t -tabel yaitu $(0.025;34) = 0.681$ karena t hitung $(8.217) >$ dari t tabel (0.681) maka H_0 ditolak.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan Simamora (2010) bahwa tujuan pelaksanaan diklat adalah un-

tuk memperbaiki kinerja, memudahkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar para pegawai baru supaya menjadi kompeten di bidangnya, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan pegawai untuk promosi. Namun demikian terdapat variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja meskipun prosesentasenya kecil, yaitu sebesar 33,5%. Hal ini memberikan informasi bahwa sebenarnya perlu dilakukan analisis terhadap variabel lain tersebut untuk lebih mendukung hasil penelitian ini. Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang berkemampuan. Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas orang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok factor yaitu intelektual dan fisik (Robbins dan Judge, 2008).

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan kemampuan kerja pada posisi tinggidapat menghasilkan kinerja karyawan yang sangat tinggi pula. Secara parsial diketahui variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru, hal ini dibuktikan dengan t hitung adalah 13.398 sedangkan t -tabel yaitu $(0.025;34) = 0.681$ karena t hitung $(13.398) >$ dari t tabel (0.681) maka H_0 ditolak.

Secara simultan diketahui secara bersama-sama variabel diklat dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung $= 281.521 >$ F tabel $(0,05) ; (2); (34) = 3.28$ maka H_0 di tolak atau signifikan.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan hasil dari suatu proses seleksi yang harus dikembangkan agar mempunyai kemampuan sesuai yang dibutuhkan. Pengembangan pegawai dalam suatu organisasi adalah sebagai upaya mempersiapkan pegawai tersebut agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi. Hal ini dilakukan dengan menilai hasil kerja atau kinerja pegawai atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

SIMPULAN

Pada dasarnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk peningkatan penguasaan ketrampilan dan pengetahuan pegawai untuk peningkatan kinerja. Secara parsial diketahui variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Hal ini diketahui dengan adanya diklat yang diberikan kepada pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut karena dengan diklat banyak pembelajaran yang diketahui oleh pegawai. Secara parsial diketahui juga variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Hal ini diketahui dengan kemampuan pegawai yang sesuai dengan jabatan serta pekerjaannya tentu akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut begitu pula sebaliknya.

Secara simultan diketahui bahwa variabel diklat dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Hal ini menandakan dengan pemberian diklat maka akan meningkatkan kemampuan pegawai dan akan berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad Mohammad, 2002, Psikologi Industri, Yogyakarta, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN.
- Cardoso Gomes, Faustino, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Handoko T. Hani, 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Jakarta, Penerbit Andi Offside.
- Manullang, 2002, Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Siagian, P Sondang, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, Yogyakarta, Penerbit STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian, 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta, Rineka Cipta.