

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAMA KARYA (PERSERO) JAKARTA

M. Irawan Noor *)

***) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : iwandahlia58@gmail.com**

***Abstract:** PT. Hutama Karya (Persero) runs its business in the construction field, of course it has goals and targets to be achieved. Achievement of company goals can not be separated from what is given or the contribution of the work of each individual employee in it. Discussing a person's performance according to Payaman (2005) there are three factors that affect the performance of employees or employees, namely individual factors, organizational support, and management support. Research by Riri, and Anita (2016) and I Wayan Sutya Kumara and I Wayan Utama (2016) revealed that training affected employee performance. Then Watie (2016) and Fernanda M.B, Christoffel, and Frederik G. (2017) revealed that motivational training is also important for shaping employee performance.*

***Keywords :** Training, motivation and performance employee*

PENDAHULUAN

PT. Hutama Karya (Persero) menjalankan bisnisnya di bidang konstruksi, tentunya memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat terlepas dari apa yang diberikan atau kontribusi dari hasil kerja tiap individu karyawan yang ada didalamnya. Membahas kinerja seseorang menurut Simanjuntak (2005) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu faktor individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Pentingnya pelatihan bagi karyawan berdampak bagi peningkatan keterampilan dan sikap kerja individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu motivasi sangat dibutuhkan dalam mendukung karyawan mencapai target yang ditetapkan. Penelitian Harahap, *et, al*, (2016), dan Kumara, *et, al*, (2016) mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Rachmawati (2016) dan Tuhumena, *et, al*, (2017) mengungkapkan bahwa selain pelatihan motivasi penting bagi pembentukan kinerja karyawan. maka penelitian ini disusun dengan tujuan (1) untuk menganalisis pengaruh simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya (Persero) Jakarta, (2) untuk menganalisis pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya(Persero) Jakarta, (3) untuk menganalisis pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya (Persero) Jakarta.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Notoatmodjo (2009) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan itu membantu karyawan dalam

meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk menjadikan karyawan tersebut berhasil dalam pekerjaannya. Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan. Kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain: kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri. Dessler (2009) beberapa tujuan diadakannya pelatihan antara lain sebagai berikut: (1) mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, serta (3) mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan rekan kerja dan dengan manajemen (pimpinan). Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi karyawan menurut Mangkunegara (2006:46) antara lain instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, serta sasaran.

Motivasi

Winardi (2011) yang menyatakan bahwa : Motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi. Dihubungkan dengan arti kata asal motivasi tersebut menunjukkan bahwa suatu motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu secara garis besar dapat dikatakan bahwa motivasi setidaknya mengandung tiga komponen utama yakni kebutuhan, motif dan tujuan. Menurut Vroom dikutip oleh Ndraha (2013) mengemukakan bahwa: motivasi adalah produk tiga faktor, *Valence*, menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu *reward*, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi; *Expectancy*, menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja (*performance probability*). *Probability* itu bergerak dari 0 (nol, tiada harapan) ke 1 (satu, penuh harapan). *Instrumentality* (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya *reward* jika pekerjaan berhasil. Ranupandojo dan Hasnan (2013), motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu “motivasi positif dan motivasi negatif”. Munandar (2008) mengungkapkan terdapat beberapa pengukuran motivasi pegawai antara lain: perilaku aktif/proaktif, dan perilaku reaktif.

Kinerja

Suwanto dan Donni (2011) mengartikan kinerja sebagai *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dalam hal ini diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Smith dikutip oleh Suwanto dan Donni (2011) mendefinisikan kinerja sebagai: "*performance is output derives from processes, human otherwise*". Pernyataan ini diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia atau karyawan. Mahmudi (2010) mengemukakan pengukuran kinerja merupakan bagian terpenting dari proses pengendalian manajemen baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukan pengukuran kinerja antara lain: mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, menyediakan sarana pembelajaran karyawan, memperbaiki kinerja periode berikutnya, memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pengambilan keputusan pemberian reward dan punishment, dan memotivasi karyawan. Sudarmanto (2009) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja

karyawan, antara lain yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, serta kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional PT. Utama Karya (Persero) Jakarta sebanyak 60 orang. Lebih jauh Arikunto (2002) menegaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya”.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2006) Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian yang meliputi Wawancara (tatap muka, telepon, dan media elektronik), kuesioner secara pribadi, observasi individu. Sedangkan metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner yang berisi tentang pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua jenis data, yaitu :

1) Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek dengan teknik-teknik yang digunakan sebagai berikut: a). Wawancara; yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan para responden. b). Observasi; yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengambilan data langsung ke perusahaan dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh dari angket dan wawancara. c). Kuesioner; yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan lembaran pertanyaan kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yang diperlukan sebagai dasar analisa. Pembuatan daftar pertanyaan didasarkan pada indikator yang melekat pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Butir-butir pertanyaan yang dibuat dalam bentuk pilihan ganda, yang setiap butirnya berisi lima jawaban. Nilai jawaban yang diberikan memakai sistem skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5, penjelasan masing-masing jawaban pada skala likert dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

Tabel 1 Skala Questioner

Skala	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dari penelitian pada perusahaan atau institusi, misal data administratif maupun data-data lain yang mendukung.

Tabel 2
Variabel Pelatihan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	• Pelatih/instruktur	• Penguasaan materi, keterlibatan peserta	1 s/d 5
	• Peserta	• Waktu pelaksanaan tidak mengganggu tugas pokok karyawan	
	• Materi Pelatihan	• Memahami materi dengan mudah, materi sudah sesuai dengan sasaran pelatihan	
	• Metode	• Metode studi kasus dan diskusi kelompok	
	• Tujuan	• Kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan yang ditetapkan	
	• Sasaran	• Kriteria peserta, pelatihan menambah keterampilan dan pengetahuan	

Sumber: Data kuesioner, 2019

Tabel 3
Variabel Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Karyawan (X2)	• Perilaku aktif/proaktif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ide yang pegawai berikan didalam rapat selalu mendapat respon positif dari rekan sekerja dan pimpinan. 2. Dalam menghadapi suatu masalah, pegawai selalu diberikan kesempatan untuk mengemukakan ide-idenya. 3. Kesempatan untuk maju yang diberikan pimpinan dapat berupa penugasan terhadap pekerjaan-pekerjaan baru. 4. Pimpinan tidak pernah membedakan senior dan junior dalam bekerja. 5. Pimpinan lebih selektif dalam menilai hasil kerjapegawainya. 	1 s/d 5
	• Perilaku reaktif	<ol style="list-style-type: none"> 6. Pimpinan selalu mengutus pegawai untuk mengikuti pelatihan khusus dibidang pekerjaannya. 7. Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh peningkatan jabatan. 8. Hasil kerja pegawai sudah tergolong baik oleh pimpinan. 9. Pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang memiliki hasil kerja. 10. Pimpinan sangat bangga memiliki pegawai yang berprestasi. 	

Sumber: Disusun Penulis, 2019

Tabel 4
Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	• Kualitas kerja	• Ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, Ketelitian dalam melaksanakan tugasnya, Kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya	Ordinal
	• Kuantitas kerja	• Banyaknya jumlah kegagalan, Banyaknya jumlah keberhasilan	
	• Waktu Kerja	• Absensi, keterlambatan, masa kerja	
	• Kerjasama	• Hubungan dengan rekan sekerja, Upaya individu dalam mensukseskan kinerja tim	

Sumber: Disusun Penulis, 2019

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Penguji validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Menurut Masrun yang dikutip oleh Sugiyono (2014) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butiran dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

a. Variabel Kompensasi

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* Pelatihan dari 60 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	Pertanyaan 1	0,944	0,266	Valid
	Pertanyaan 2	0,921	0,266	Valid
	Pertanyaan 3	0,924	0,266	Valid
	Pertanyaan 4	0,898	0,266	Valid
	Pertanyaan 5	0,919	0,266	Valid
	Pertanyaan 6	0,938	0,266	Valid
	Pertanyaan 7	0,864	0,266	Valid
	Pertanyaan 8	0,908	0,266	Valid
	Pertanyaan 9	0,956	0,266	Valid
	Pertanyaan 10	0,944	0,266	Valid

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari variabel Pelatihan hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat dari lampiran).

b. Variabel Motivasi

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* motivasi dari 60 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	Pertanyaan 1	0,917	0,266	Valid
	Pertanyaan 2	0,932	0,266	Valid
	Pertanyaan 3	0,929	0,266	Valid
	Pertanyaan 4	0,867	0,266	Valid
	Pertanyaan 5	0,939	0,266	Valid
	Pertanyaan 6	0,898	0,266	Valid
	Pertanyaan 7	0,870	0,266	Valid
	Pertanyaan 8	0,940	0,266	Valid
	Pertanyaan 9	0,911	0,266	Valid
	Pertanyaan 10	0,893	0,266	Valid

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari variabel motivasi hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat dari lampiran).

c. Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* kinerja karyawan dari 60 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,922	0,266	Valid
	Pertanyaan 2	0,934	0,266	Valid
	Pertanyaan 3	0,923	0,266	Valid
	Pertanyaan 4	0,870	0,266	Valid
	Pertanyaan 5	0,930	0,266	Valid
	Pertanyaan 6	0,892	0,266	Valid
	Pertanyaan 7	0,903	0,266	Valid
	Pertanyaan 8	0,930	0,266	Valid
	Pertanyaan 9	0,948	0,266	Valid
	Pertanyaan 10	0,916	0,266	Valid

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat dari lampiran).

d. Uji Hipotesis

Hipotesis pertama menyatakan pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta teruji dan terbukti, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rachmawati (2016) dan penelitian yang dilakukan Tuhumena, *et, al*, (2017).

Hipotesis kedua menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta teruji dan terbukti, hasil penelitian ini mendukung penelitian Harahap dan Silvianita (2016) dan penelitian yang dilakukan Kumara dan Utama (2016).

Hipotesis ketiga menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta teruji dan terbukti, hasil penelitian ini mendukung penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) dan penelitian yang dilakukan Hotiana dan Febriansyah (2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta.
2. Motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta.
3. Pelatihan dan motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta.

Saran

Rekomendasi dan saran yang dapat disampaikan dari hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut: Berdasarkan analisis yang telah diuraikan maka hendaknya pelatihan dan motivasi mendapatkan perhatian khusus bagi semua pihak manajemen perusahaan dalam mendukung peningkatan hasil kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan program pelatihan bagi karyawan. Masukan yang disampaikan yaitu program pelatihan

yang diberikan sangat erat kaitannya dengan peningkatan keahlian dan keterampilan karyawan dalam rangka mendukung pencapaian hasil kerja dari tiap individu karyawan. Pelatihan merupakan faktor yang juga sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tujuan dilaksanakannya program pelatihan bagi karyawan, yaitu dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan serta dalam perbaikan sikap karyawan dalam mengemban pekerjaan yang diberikan.

Pentingnya motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari tiap individu karyawan, sehingga sebagai masukan yang disampaikan yaitu pimpinan maupun perusahaan dapat lebih memperhatikan pembentukan perilaku kerja karyawan yang diukur melalui perilaku aktif dan perilaku reaktif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama. Bandung.
- Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan., 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera.
- Arikunto, S., 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, S., 2015. Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. PustakaBelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Gary., 2009, Manajemen SDM, buku 1. Indeks, Jakarta.
- Dessler., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, serta Frederik G. Worang., 2017. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pegadaian (persero) kantor wilayah v manado.
- Gujarati and Dawn C. Porter., 2012. Dasar-dasar Ekonometrika. Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. PT Bumi Aksara, Jakarta .
- I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama., 2016. Pengaruh pelatihan Terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan pada hotel satriya cottages kuta-bali.
- Jusuf, M., 2001. Nuansa-nuansa psikologi islam. PT RajaGrafindo Persada, jakarta.
- Mahmudi., 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad., 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mathis dan Jackson., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Marwansyah dan Mukaram., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Administrasi Niaga, Bandung.
- Mondy R Wayne., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Munandar., 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia UI-Press, Depok.
- Ndraha, Taliziduhu., 2013, Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ndraha S., 2013. Diabetes Melitus Tipe II dan Tatalaksana Terkini. Medicinus 9.27:3-5

- Nilu Hotiana dan Febriansyah., 2018. pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata ri).
- Nilu Hotiana dan Febriansyah., 2018. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri).
- Notoatmodjo. Soekidjo., 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak., 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Ranupandojo dan Husnan, Suad., 2013. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita., 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.
- Rr. Watie Rachmawati., 2016. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt bank bjb kantor cabang suci bandung.
- Robbins and Timothy A. Judge., 2013. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Singgih., 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarwoto., 2012. Dasar-dasar Organisasi Manajemen. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sapna., 2011. Pengaruh Model Pembelajaran Quantum Teaching Dengan Menggunakan Multimedia Interaktif Terhadap Hasil Belajar Akuntansi Siswa Kelas X Ak Di SMK N 1 Sibolga Tahun Ajaran 2010/2011. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi FE-Unimed, Medan.
- Sedarmayanti., 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti., 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti., 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian., 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian P. Sondang., 2004. Teori motivasi dan Aplikasinya. Edisi 3. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Singgih., 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sofyandi., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono., 2001. Metode Penelitian, CV Alfa Beta, Bandung.
- Sudarmanto., 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Suwanto., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal, Rivai., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi., 2011. Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wijaya., 2003. Kebijakan Pembangunan Daerah Dalam era Otonomi. P2E-LIPI, Jakarta.
- Wood D.F., 2006. The Endocrine System at a Glance Second Edition, Blackwell Publishing Ltd, England.