

## **THE INFLUENCE OF TRAINING AND INCENTIVES ON THE OPERATOR PERFORMANCE OF THE VILLAGE FINANCIAL SYSTEM (SISKEUDES) IN PRINGSEWU REGENCY**

Aprianis

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
Aprianisdl@gmail.com

**Abstarct.** The purpose of this study was to determine the effect of training on the performance of sikeudes operators in Pringsewu District. Based on the results of hypothesis testing, the training variables and incentives either partially or simultaneously together have a positive and significant effect on the performance of the siskeudes operator in Pringsewu District. The effect of variable X1 (work facilities) on the performance of the siskeudes operator. The significance value for the facility is 0,000. This value is less than 0.005, so the hypothesis stating there is the effect of training and incentives to the performance of the social security operators is acceptable. In the table above it can also be seen that the value of a is 28.069 and the value of b is 0.450, from this value the equation  $Y = 28.069 + 0.450X$  can be made. Training regression coefficient ( $b = 0.450$ ) shows that the contribution of training variables to the performance of siskeudes operators is positive, meaning that if the training factor is improved to be better by one score unit it will increase the performance of siskeudes operators by 0.450 score units and vice versa if there is a decrease in one score unit 0.450 will reduce the training level by 0.450 score units. The effect of training on the performance of siskeudes operator R Square = 0.259 means that employee performance is influenced by 25.9% by proven training, meaning that partially employee training variables influence the performance of siskeudes operators.

**Keywords:** Performance, Intensive, and Employees.

## **PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA OPERATOR SISTEM KEUANGAN DESA (SISKEUDES) DI KABUPATEN PRINGSEWU**

Aprianis

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
Aprianisdl@gmail.com

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja operator sikeudes di Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel pelatihan dan insentif baik secara parsial atau simultan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator siskeudes di Kabupaten Pringsewu. Pengaruh variabel X<sub>1</sub> (fasilitas kerja) terhadap kinerja operator siskeudes. Nilai signifikansi untuk fasilitas adalah 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0.005 maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja operator siskeudes dapat diterima. Pada tabel diatas juga dapat diketahui nilai a adalah 28,069 dan nilai b adalah 0.450, dari nilai tersebut dapat dibuat persamaan  $Y = 28,069 + 0,450X$ . Koefisien regresi pelatihan ( $b = 0,450$ ) menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan terhadap kinerja operator siskeudes adalah positif, artinya jika faktor pelatihan ditingkatkan menjadi semakin baik sebesar satu satuan skor maka akan meningkatkan kinerja operator siskeudes sebanyak 0.450 satuan skor dan sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan skor 0.450 maka akan menurunkan kadar pelatihan sebesar 0.450 satuan skor. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja operator siskeudes R Square = 0,259 mempunyai arti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi 25,9% oleh pelatihan terbukti, artinya secara parsial variabel pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja operator siskeudes.

**Kata Kunci :** Kinerja, Intensif, dan Pegawai.

## PENDAHULUAN

Kinerja dari sebuah instansi salah satunya tergantung kepada kinerja pegawainya, di mana setiap pegawai merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah proses pelayanan publik pada instansi tersebut. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kepuasan masyarakat dalam memperoleh pelayanan itu sendiri. Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa pegawai termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah.

Ada beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya

1. Ketersediaan peralatan dan barang
2. Lingkungan kerja
3. Job description dan tanggung jawab
4. Visi misi dan budaya organisasi
5. Sistem komunikasi dan kerja pimpinan
6. Pelatihan dan pengembangan diri
7. Bonus dan insentif

Berdasarkan faktor – faktor tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana pada pelatihan dan insentif mempengaruhi kinerja pegawai, sebab pelatihan dan insentif yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam suatu instansi/perusahaan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai, sementara insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun

semangat kerja pegawai untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Dengan disahkannya UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 20 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa, desa diberikan kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa. Selain itu pemerintah desa diharapkan untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahan dan berbagai sumber daya alam yang dimiliki, termasuk di dalamnya pengelolaan keuangan dan kekayaan milik desa. Begitu besar peran yang diterima oleh desa, tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar pula. Oleh karena itu pemerintah desa harus bisa menerapkan prinsip akuntabilitas dalam tata pemerintahannya, sehingga penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. BPKP selaku pengembal amanat untuk mempercepat peningkatan akuntabilitas keuangan negara sebagaimana tercantum dalam diktum keempat Inpres Nomor 4 Tahun 2011, mengembangkan sistem aplikasi tata kelola keuangan desa yang dapat digunakan membantu pemerintah desa dalam melakukan pengelolaan keuangan desa. Dengan aplikasi keuangan desa ini, diharapkan pemerintah desa dapat mewujudkan tata kelola keuangan desa yang bersih, tertib, efektif dan efisien. Proses pengawasan dan pemeriksaan pertanggungjawaban keuangan desa juga lebih mudah diterapkan.

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan

dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Panggabean (2002 : 89), menyatakan bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada orang yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Semakin besar kinerja seorang pegawai maka semakin besar pula insentif yang akan diterimanya.

## KAJIAN TEORI

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga,

pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Pengertian Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

Pemberian insentif ini umumnya diberikan kepada tenaga pemasaran yang berhasil menjual melebihi target perusahaan. Contohnya, seorang sales yang menjual lebih banyak dari target penjualan.

Beberapa ahli pernah menyampaikan pendapat mengenai arti insentif, diantaranya adalah:

1. Menurut Mangkunegara pengertian insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi/perusahaan.
2. Menurut Hasibuan, pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

3. Menurut Pangabeian, arti insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasinya melebihi standar yang ditentukan. Dengan asumsi bahwa uang dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Berikut ini adalah tujuan pemberian insentif:

1. Tujuan Insentif Bagi Perusahaan
  - a. Dari sisi perusahaan, memberikan insentif kepada pekerja bertujuan untuk:
  - b. Menjaga loyalitas para pekerja berkualitas
  - c. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja, dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja
  - d. Meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan kata lain hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu, serta meningkatnya penjualan.
2. Tujuan Insentif Bagi Karyawan
  - a. Dari sisi karyawan, tujuan pemberian insentif adalah:
  - b. Memperbaiki dan meningkatkan standar hidup dengan adanya pendapatan tambahan selain gaji pokok.
  - c. Memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga para pekerja berupaya untuk berprestasi di tempat kerja

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pekon Se – Kabupaten Pringsewu. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

deskriptif yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data – data yang ada dan mengulas secara pendekatan teori dan angka – angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

### 1. Data Primer.

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung, beberapa ahli mengatakan hal itu.

Sugiono (2008:402) mengatakan: Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi, yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.
3. Studi Pustaka, Menurut M.Nazir dalam bukunya yang berjudul ‘Metode Penelitian’ mengemukakan bahwa : “Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya

dengan masalah yang dipecahkan.”(Nazir,1988: 111)

Menurut Arikunto (2006), apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Data yang diperoleh pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Pekon Kabupaten Pringsewu, jumlah operator siskeudes di Kabupaten Pringsewu sebanyak 126 orang,

Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah kolerasi product moment.

Kriteria keputusan :

$r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $Sig. < 0.05$  maka instrument yang akan digunakan adalah valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$  dan  $Sig. > 0.05$  maka instrument yang akan digunakan adalah tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pendidikan pelatihan dan intensif terhadap kinerja operator siskeudes Kabupaten Pringsewu dengan persamaan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja operator siskeudes

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$X_1$  = Pelatihan

e = Faktor kesalahan

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan uji koefisien determinasi (KD). Menurut V. Wiratma Sujarweni (2012 : 188) dengan Rumus Koefisien Determinasi

(KD), yaitu:  $Kd = R^2 \times 100 \%$ . Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, yang menggunakan bantuan program komputer.

Untuk mengetahui hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Koefisien Kolerasi

n = Jumlah responden

(Sugiyono, 2008:230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dari 14 instrument yang digunakan, valid karena hasil r hitung lebih dari 0,200.

Selanjutnya harus dilakukan pengujian reliabilitas guna mengetahui ketetapan alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pengujian reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan program komputer.

### Uji Reliabilitas Instrumen Pelatihan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	n of Items
0.914	15

Berdasarkan hasil *output* program komputer maka dapat disimpulkan bahwa koefisien instrumen adalah 0,914 dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasilnya lebih dari 0,6.

#### Uji Reliabilitas Instrumen Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	n of Items
0.916	21

Berdasarkan hasil *output* program komputer maka dapat disimpulkan bahwa koefisien instrumen adalah 0,916 dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasilnya lebih dari 0,6.

#### Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Operator

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	n of Items
0.828	14

Berdasarkan hasil *output* program komputer maka dapat disimpulkan bahwa koefisien instrumen adalah 0,828 dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasilnya lebih dari 0,6.

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

	Coefficient s	Standar d Error	t Stat	P- value
Intercep			5,34	
t	28,069	5,254	2	0,000
Pelatiha			5,73	
n	0,450	0,078	0	0,000

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y ; 28,069 + 0,450X1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui nilai a adalah 28,069 dan nilai b adalah 0,450, koefisien regresi motivasi ( $b=0,450$ ) menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan terhadap kinerja operator siskeudes adalah positif, artinya jika faktor pelatihan ditingkatkan menjadi semakin baik sebesar satu satuan skor maka akan meningkatkan kinerja operator siskeudes sebanyak 0.450 satuan skor dan sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan skor.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikan variabel pelatihan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Kemudian Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja operator siskeudes menggunakan bantuan program komputer sebagai berikut :

#### SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,509
R Square	0,259
Adjusted R Square	0,251
Standard Error	4,205
Observations	96

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja operator siskeudes R square = 0,259 mempunyai arti bahwa kinerja operator siskeudes dipengaruhi 25,9 % oleh pelatihan dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	25,281	4,960	5,097	0,000
Pelatihan	0,334	0,079	4,222	0,000
Insentif	0,138	0,036	3,847	0,000

Berdasarkan table 4.13 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y : 25,281 + 0,334X_1 + 0,138X_2$$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh pada variabel pelatihan nilai signifikan 0,000 dan pada variabel insentif nilai signifikan 0,000.

**Analisis Data Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****SUMMARY OUTPUT***Regression Statistics*

Multiple R	0,600
R Square	0,361
Adjusted R Square	0,347
Standard Error	3,927
Observations	96

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan bantuan program komputer memperoleh koefisien  $R^2$  sebesar 0,361 yang berarti bahwa hubungan antara pelatihan dan insentif terhadap kinerja operator siskeudes mempunyai pengaruh yang kuat sebesar 36,1%.

**Uji T Variabel Pelatihan**

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	28,069	5,254	5,342	0,000
Pelatihan	0,450	0,078	5,730	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan sebesar  $0,000 < 0,05$ ,  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,730 \geq$

1,985) disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator siskeudes di Kabupaten Pringsewu.

**Uji T Variabel Insentif**

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	43,229	2,774	15,586	0,000
Insentif	0,196	0,036	5,419	0,000

Berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikan variabel insentif  $0,000 < 0,05$ ,  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,419 \geq 1,985$ ) disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator siskeudes di Kabupaten Pringsewu.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja operator siskeudes di Kabupaten Pringsewu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja operator siskeudes di Kabupaten Pringsewu dengan koefisien determinasi sebesar 25,9 %.
2. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja operator siskeudes di Kabupaten Pringsewu dengan koefisien determinasi sebesar 23,8 %.
3. Ada pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja operator siskeudes di Kabupaten Pringsewu secara bersama – sama dengan koefisien determinasi sebesar 36,1 %

## Saran

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara pelatihan dan insentif dengan kinerja operator siskeudes. Sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja operator siskeudes melalui pelatihan perlu ditingkatkan sasaran peserta pelatihan dalam upaya agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan operator siskeudes dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja operator siskeudes melalui insentif perlu diberikan insentif dalam bentuk piagam penghargaan bagi para operator siskeudes yang sudah purna tugas.
3. Untuk meningkatkan kinerja operator siskeudes melalui pelatihan dan insentif perlu dipertimbangkan tenggang waktu dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Suroyo. 2009. Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

AP Mangkunegara, 2003, Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Refika Aditama Bandung.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Gibson.L.J.,Ivancevich.M.J.,and Donnelly.H.J. 1987. Organisasi dan Manajemen:Prilaku,Struktur,Proses. Alih Bahasa : Djoerban Wahid. Edisi keempat. Erlangga.Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. (2000). Manajemen Personalial. Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.

Husein Umar. (2005). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kartasasmita, Ginanjar. 1994. Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.

Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta

Sugiyono. (2011) Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.