

THE IMPACT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION AGAINST THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE SOCIAL DEPARTMENT OF PESAWARAN DISTRICT

Dharmawan

*Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Kotakpos167@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of human resource development and work motivation on the quality of human resources at the Social Service District of Pesawaran. The type of research used in this study is the Explanatory research model. This study uses 36 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where human resource development (X1) and Work Motivation (X2) as independent variables and HR quality (Y) as dependent variable. Based on the results of data processing, the hypothesized answers are found as follows; there is an effect of HR Development (X1) on the quality of HR (Y), with a level of influence (R²) of 44.6%. There is an influence of Work Motivation (X2) on the quality of HR (Y) with a level of influence of 33.93%. There is an influence of human resource development (X1) and work motivation (X2) together on the quality of HR (Y), with a level of influence of 53.3%.*

Keywords: *HR development, work motivation, HR quality*

DAMPAK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PESAWARAN

Dharmawan

*Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Kotakpos167@gmail.com*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kualitas SDM pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory*. Penelitian ini menggunakan 36 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana pengembangan sumber daya manusia (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kualitas SDM (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Pengembangan SDM (X₁) terhadap kualitas SDM (Y), dengan tingkat pengaruh (R²) sebesar 44,6%. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap kualitas SDM (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 33,93%. Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kualitas SDM (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 53,3%.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, motivasi kerja, kualitas SDM

PENDAHULUAN

Semua organisasi harus menghadapi era globalisasi dan era modernisasi yang menuntut untuk dapat berkompetisi dengan organisasi lainnya, maka setiap organisasi harus memiliki berbagai aspek penunjang dalam kegiatan produksinya. Salah satu aspek terpenting yang mendukung dan memegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan organisasi dalam melakukan proses produksinya ialah aspek sumber daya manusia. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh setiap organisasi, tidak peduli organisasi tersebut besar atau kecil, karena Sumber daya manusia inilah yang melakukan pekerjaan dan menggerakkan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang

dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. sumber daya manusia yang kuat dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi maupun di bidang sosial dan budaya. sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan di era globalisasi yang diwarnai dengan semakin ketatnya persaingan serta tiadanya batas antar negara (*borderless nation*) dalam interaksi hidup dan kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk memenangkan dan menangkap peluang yang ada, pengembangan sumber daya manusia harus ditekankan pada penguasaan kompetensi yang fokus pada suatu bidang tertentu yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun internasional.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran saat ini adalah tingkat kebutuhan sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas di Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran sehingga kualitas sumber daya manusia belum optimal yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang bersantai pada saat jam kerja dan kualitas sumber daya manusia menurun yang terlihat dari masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan, hal hal tersebut diatas membuat kualitas sumber daya manusia di Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran tidak optimal.

KAJIAN TEORI

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010: 61) mengemukakan

bahwa: “Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja”.

Menurut Hasibuan (2007: 70), bahwa “Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
2. Menyiapkan para manajer yang berkompoten untuk lebih cepat masuk ke tingkat senior (promosi jabatan).
3. Untuk membantu mengisi lowongan jabatan tertentu.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajerial yang partisipatif.
6. Meningkatkan kepuasan kerja.
7. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang dapat memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalnya.
8. Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Menurut Sutrisno (2010: 65) indikator pengukuran pengembangan

sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan; yaitu pemberian kesempatan bagi setiap pegawai untuk mendapatkan pendidikan sesuai dengan divisi yang ditekuni.
2. Pelatihan; yaitu pemberian kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengembangkan potensi karir pegawai dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Istilah kualitas SDM berasal dari kata *job performance* atau *actual performane* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang mengemukakan bahwa, kualitas (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kualitas SDM adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kualitas pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia dapat berpengaruh pada baik buruknya kualitas sumber daya manusia instansi.

Kualitas SDM bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran. Menurut data yang ada jumlah pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran yaitu sebanyak 40 pegawai.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor.

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. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupten Pesawaran yaitu sebanyak 40 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 orang responden.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kualitas Sumber daya manusia pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kualitas Sumber daya manusia

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Pengembangan Sumber Daya Manusia
X₂ = Motivasi Kerja
et = Error Term

Untuk menguji secara 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 Korelasi

n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- b) Jika t_{hitung} ≤ t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan α = 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kualitas SDM (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.505	3.44133

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Peng_SDM

Korelasi pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi Kerja dengan Kualitas SDM sebesar 0,730, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja maka Kualitas SDM akan semakin meningkat, sebaliknya jika pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi Kerja tidak baik maka Kualitas SDM pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = 0,533 x 100% = 53,3%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas SDM sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi berganda antara pengembangan sumber daya manusia (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap Kualitas SDM (Y) sebagai berikut:

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peng_SDM Motivasi_Kerja	.	Enter

a. Dependent Variable: Kualitas SDM
b. All requested variables entered.

Tabel Variabel *Entered* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel Perhitungan Regresi Berganda Pengembangan sumber daya manusia, Motivasi Kerja dan Kualitas SDM.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.456	5.185		2.788	.008
Peng_SDM	.391	.104	.504	3.757	.001
Motivasi_Kerja	.329	.131	.337	2.512	.011

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 14,456 + 0,391X_1 + 0,329X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan sumber daya manusia sebesar satu point, maka Kualitas SDM akan meningkat sebesar 0,391 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kualitas SDM akan meningkat sebesar 0,329 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,391$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,329$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengembangan sumber daya manusia lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi Kerja dalam meningkatkan

Kualitas SDM pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	459.456	2	229.728	19.398	.000 ^b
Residual	402.653	16	11.843		
Total	862.108	18			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Peng_SDM

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,295, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kualitas SDM (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kualitas SDM (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas SDM pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran, hal ini terbukti dari Besarnya koefisien determinasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas SDM adalah 44,6%.

Hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas SDM sebesar 5,311, dan hasil t_{hitung} 5,311 > t_{tabel} 1,692. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas SDM pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran sebesar 44,6% dan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kualitas SDM pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran, hal ini terbukti dari Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja (X_2) terhadap kualitas SDM (Y) adalah 33,9%. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kualitas SDM sebesar 4,237 dan t_{hitung} > t_{tabel} 1,692. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kualitas SDM sebesar 33,9% dan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kualitas SDM dibuktikan dari besarnya koefisien determinasi pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kualitas SDM (Y) adalah 33,9%. Hasil perhitungan uji F dan memperoleh hasil 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,295$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kualitas SDM pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran sebesar 53,3% dan

sisanya sebesar 46.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan sumber daya manusia, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Pengembangan sumber daya manusia adalah item pernyataan kuesioner No.10 yaitu setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara mereview materi Diklat serta melakukan pengawasan serta evaluasi terhadap hasil pekerjaan pegawai.
2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No. 7 yaitu indikator mengenai promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga para pegawai akan berkompetisi untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penghargaan.
3. Variabel kualitas SDM yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan kuesioner No.4 yaitu indikator mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditentukan kantor karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description*

masing-masing pegawai serta melakukan controlling terhadap pekerjaan pegawai juga memotivasi mereka agar bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 2014. *Motivation and Personality*. Rajawali: Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wursanto. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara