

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TRAINING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. BINA BUSANA INTERNUSA

Laksmi Sito Dwi Irvianti; Rizki Utami Poetri

Management Department, Faculty of Economic and Communication, BINUS University
Jln. KH Syahdan No 9, Kemanggisian-Palmerah, Jakarta Barat 11480
laksmisito@yahoo.com

ABSTRACT

PT Bina Busana Internusa is a company engaged in garment, established since 1989, and has been widely recognized as one of the leading garment industry in Indonesia. The purpose of this study is to determine whether there is influence between working motivation and training on employee productivity partially and simultaneously. The method of analysis used in this study is the Pearson correlation, simple and multiple regressions. Data are obtained from the distribution of questionnaires to 92 production employees as respondents, and interviews with respondents and with the HRD PT Bina Busana Internusa as well. The questionnaire uses Likert scale which was to know the degree of disagreement and agreement from the employee to the statement on the questionnaire. The results in this study stated that motivation and training simultaneously have a significant impact on employee productivity. Working motivation has a relationship and partially affects employee productivity. So is the training has a relationship and partially affects employee productivity. Therefore, the expected results of this research may provide inputs for firms and employees in particular to increase the productivity.

Keywords: working motivation, training, working productivity

ABSTRAK

PT Bina Busana Internusa perusahaan yang bergerak dibidang garmen berdiri sejak tahun 1989 dan telah secara luas diakui sebagai salah satu industri garmen terkemuka di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan training terhadap produktivitas kerja karyawan produksi secara parsial dan simultan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson, regresi sederhana dan berganda. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 92 karyawan produksi sebagai responden dan wawancara dengan responden maupun dengan pihak HRD PT Bina Busana Internusa. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert yang berguna untuk mengetahui derajat ketidaksetujuan dan persetujuan karyawan terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki hubungan dan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan training yang memiliki hubungan dan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dan karyawan khususnya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, training, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Saat ini industri garmen sedang menghadapi berbagai masalah yang mengakibatkan kinerjanya menurun. Terpuruknya perekonomian global menyebabkan daya beli konsumen menjadi lemah. Sementara itu, biaya produksi justru meningkat akibat kenaikan harga BBM, listrik, telepon, upah buruh dan lain-lain. Di samping itu, tingginya *country risk* mengakibatkan tingginya biaya keamanan, asuransi dan transportasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan penjualan garmen di Indonesia, setiap perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien agar dapat menang dalam persaingan.

Salah satu perusahaan yang mampu bertahan dalam dunia industri adalah PT. Bina Busana Internusa, juga dikenal sebagai BBI. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1989 dan telah secara luas diakui sebagai salah satu industri garmen terkemuka di Indonesia. Dalam hal ini, PT. Bina Busana Internusa banyak menghasilkan berbagai seragam dan variasi seragam untuk negara-negara industri di Eropa, seperti Inggris dan Swedia, serta seragam untuk pasar rumah sakit di Jepang dengan standar kualitas tinggi.

Produktivitas pekerja PT Bina Busana Internusa dinilai menurun. Pada perusahaan PT Bina Busana Internusa, penyebab produktivitas kerja karyawan menurun adalah motivasi kerja yang kurang dan kurangnya *training* yang diberikan oleh perusahaan. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan itu terlihat dari karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaan yang hanya itu-itulah karena karyawan sangat memerlukan suasana baru dan pengalaman baru agar mereka semangat lagi untuk bekerja. Sedangkan kurangnya *training* itu terlihat dari penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan ternyata masih ada karyawan yang belum mahir, misalnya dalam hal menjahit pakaian. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan dan memberikan *training* yang lebih baik lagi. Berikut ini data produksi PT Bina Busana Internusa dalam dua tahun terakhir:

Tabel 1.1 Data Produksi PT Bina Busana Internusa

Bulan/Thn	2009 (Unit)	2010 (Unit)
JAN	274,495	274,762
PEB	303,319	251,181
MAR	241,415	343,691
APR	267,962	259,874
MEI	351,163	274,804
JUN	364,030	290,233
JUL	272,770	332,779
AUG	246,811	279,990
SEP	240,419	210,454
OCT	249,397	370,380
NOV	184,478	204,020
DEC	254,523	455,655
TOTAL	3,250,782	3,547,823

Sumber: PT Bina Busana Internusa

Oleh sebab itu, dilakukan penelitian untuk mengetahui "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan *Training* terhadap Produktivitas kerja Karyawan Produksi pada PT Bina Busana Internusa". Diharapkan hasilnya dapat digunakan untuk masukan bagi manajemen PT Bina Busana Internusa untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Landasan Teori

Hasibuan (2010, p92) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan” atau “gaya penggerak”. Motivasi ini akan diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mendorong bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Maslow mengidentifikasi secara umum ada lima jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang dan tersusun berdasarkan kepentingannya. Pertama, kebutuhan fisiologis: makanan, air, oksigen, kenyamanan suhu udara di tempat kerja, dan gaji minimum yang mencukupi untuk kebutuhan pokok. Kedua, kebutuhan akan rasa aman: lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindakan kekerasan. Ketiga, kebutuhan untuk diterima: hasrat untuk diterima oleh lingkungan, hasrat untuk bersahabat, menjadi bagian dari sebuah kelompok, dan dikasihi. Keempat, kebutuhan untuk dihargai: hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, apresiasi dari orang lain. Kelima: kebutuhan aktualisasi diri: kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik.

Pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009, p16), pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Menurut Veithzal Rivai (2010, p226) dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan, yaitu *cost-effectiveness* (efektivitas biaya), materi program yang dibutuhkan, prinsip-prinsip pembelajaran, ketepatan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, dan kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Produktivitas

Menurut Robbins (2001, p237), produktivitas merupakan satu ukuran kinerja termasuk didalamnya efisiensi, efektivitas dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok dimana ada suatu dorongan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Menurut Sutrisno (2009, p104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut: 1) kemampuan: keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai: berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. 3) Semangat Kerja: etos kerja dan hasil yang dicapai. 4) Pengembangan diri: senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 5) Mutu: selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 6) Efisiensi: Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dan terikat. Unit analisis yang digunakan adalah karyawan bagian produksi di PT. Bina Busana Internusa.

Data untuk penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner untuk memperoleh data primer, dan melalui studi literature serta data perusahaan untuk memperoleh data sekunder. Dengan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 92 orang, yang merupakan karyawan bagian produksi, di mana teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan berganda, setelah sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan juga uji normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan regresi sederhana dan berganda, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Sifat Pengaruh X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Pengaruh	Sifat Pengaruh
X1 terhadap Y	30,6%	Signifikan
X2 terhadap Y	31,9%	Signifikan
X1 dan X2 terhadap Y	17%	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2011

Persamaan regresi sederhana Y X_1 :

$$\hat{y} = a + b_1X_1 = 2,095 + 0,306X_1$$

→yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka makin tinggi pula produktivitasnya

Persamaan regresi sederhana Y X_2 :

$$\hat{y} = a + b_2X_2 = 2,268 + 0,319X_2$$

→yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka makin tinggi pula produktivitasnya.

Persamaan regresi berganda Y, X_1 X_2 :

$$\hat{y} = a + b_1X_1 - b_2X_2 = 1,824 + 0,212X_1 + 0,205 X_2$$

→yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan makin baik pelatihan kepada karyawan, secara bersama-sama, maka produktivitas kerja juga akan makin tinggi

Motivasi Kerja

Karyawan produksi PT Bina Busana Internusa merasakan pemberian motivasi yang telah dilakukan oleh perusahaan sudah baik (rata-rata 3,83). Hal itu dapat dilihat dengan banyak karyawan yang merasa puas dengan motivasi kerja yang telah diberikan perusahaan. Kebutuhan fisiologis dinilai “baik” oleh karyawan. Kebutuhan fisiologis di sini salah satunya adalah gaji minimum yang diberikan perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka, berarti dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Kebutuhan akan rasa aman dinilai “baik” oleh karyawan. Kebutuhan akan rasa aman diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang memadai dan nyaman karena dengan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan yang nyaman itu adalah seperti lingkungan

yang bersih. Hal itu bisa dilihat dari penerapan peraturan di PT Bina Busana Internusa yaitu di mana karyawan produksi sebelum melakukan pekerjaan diwajibkan membersihkan diri mereka terlebih dahulu seperti mencuci tangan. Ini dilakukan agar pakaian-pakaian yang akan diproduksi tidak kotor. Lingkungan yang aman dapat diartikan aman dari tindak kekerasan dan ancaman dari luar. Perusahaan selalu menjaga dan melindungi karyawannya dari tindak kekerasan tersebut.

Kebutuhan untuk diterima di lingkungan kerja dinilai “baik” oleh karyawan, di mana pada PT Bina Busana Internusa, selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan karyawannya. Misalnya, menjalin hubungan baik karyawan dengan karyawan, di mana mereka saling menghargai satu sama lain; begitu juga dengan hubungan antara atasan dan bawahan. Atasan selalu menerapkan prinsip keterbukaan dengan bawahan, jadi bawahan pun akan merasa dihargai oleh atasannya. Kebutuhan untuk dihargai dinilai “baik” oleh karyawan karena karyawan sudah cukup puas dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka. Kebutuhan aktualisasi diri dinilai “baik” oleh karyawan karena di sini karyawan diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi diri mereka seperti keterampilan dalam menjahit pakaian. Motivasi lain yang diberikan PT Bina Busana Internusa terhadap karyawan adalah pemberian “bonus target”. Bonus target adalah bonus yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja secara maksimal dan mencapai target yang telah ditentukan. Dengan adanya pemberian bonus ini, karyawan akan merasa sangat termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan produktif.

Training

Training yang diberikan oleh PT Bina Busana Internusa dilaksanakan pada saat mereka telah menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Hal itu dilakukan karena perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui kekuatan dan kelemahan pada karyawan setelah itu baru perusahaan dapat menentukan *training* yang diberikan untuk karyawan khususnya bagi karyawan produksi. *Training* ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan, apakah karyawan hanya mendapatkan pelatihan di awal pada saat mereka menjadi karyawan atau dilakukan secara terus menerus. Yang menentukan ini semua adalah pihak HRD. HRD menentukan jadwal pelaksanaan *training*. *Training* untuk karyawan produksi yang biasa diberikan adalah dasar pengetahuan teknik menjahit agar karyawan tersebut tidak melakukan kesalahan dalam menjahit pakaian. Karena produk yang dibuat adalah produk yang akan diekspor ke negara-negara lain, jadi dalam memproduksinya pun harus dibuat secara baik dan maksimal. Kedua, *training* yang diberikan adalah *training* menjahit dengan mesin spesial karena PT Bina Busana Internusa telah menggunakan teknologi canggih. Jadi, agar karyawan tidak salah dalam menggunakan mesin-mesin tersebut, diperlukan pelatihan tentang cara menggunakan mesin spesial itu. *Training* berikutnya yang diberikan kepada karyawan produksi adalah *training* mentalitas dasar. Dalam pelatihan ini karyawan diajarkan cara untuk berperilaku baik dalam menjalin hubungan antara karyawan dengan karyawan maupun atasan dengan karyawan.

Pada *training* ini juga dijelaskan tentang tujuan perusahaan serta menjelaskan etika di dalam perusahaan. Selain pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, perusahaan juga memberikan *training* untuk para atasan. *Training* yang diberikan kepada atasan adalah pelatihan kepemimpinan. Di sini, atasan atau pimpinan diberikan *training* tentang bagaimana cara menjadi pemimpin yang baik dan bertanggung jawab. Kedua, *training* yang diberikan kepada atasan atau pimpinan adalah pelatihan *team building*. Pelatihan *team building* adalah memberikan penjelasan tentang cara mengembangkan kerja kelompok yang baik dalam organisasi. Penerapan *team building* ini sudah cukup baik diterapkan oleh PT Bina Busana Internusa khususnya pada pekerja produksi. Itu terlihat dari pekerjaan mereka yang saling terkait, seperti ada karyawan yang ditugaskan untuk menjahit, ada karyawan yang ditugaskan untuk memotong pakaian begitu seterusnya sampai tahap pakaian yang sudah jadi. Di sini mereka dituntut untuk saling bekerja sama karena jika ada salah satu tahap salah, maka akan berakibat ketahap berikutnya. Kerja sama ini dilakukan agar mencapai satu tujuan yaitu membuat pakaian yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan yang utama harus sesuai dengan keinginan konsumen. Hasil kuesioner yang telah diberikan menyatakan bahwa bahwa materi

program dinilai karyawan produksi sudah “cukup baik”, di mana materi-materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan mereka. Kemampuan peserta dalam memahami pelatihan yang diberikan bernilai “cukup baik”. Mereka mudah memahami dan menerapkan pelatihan yang diberikan ke pekerjaan mereka. Instruktur pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai karyawan sudah “cukup baik” karena instruktur tersebut sangat memahami materi yang diberikan dan cara mengajarnya juga mudah diikuti oleh karyawan atau peserta pelatihan. Instruktur pelatihan biasanya direkrut dari dalam perusahaan atau pun dari luar perusahaan. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk pelatihan dinilai karyawan sudah “cukup baik”. Fasilitas itu di antaranya adalah disediakan mesin jahit lengkap dengan kain potong, proyektor, dan juga disediakan *snack* dan minum. Metode pelatihan yang digunakan dinilai karyawan sudah “cukup baik”. Jadi secara keseluruhan, *training* (pelatihan) yang dilakukan perusahaan sudah “cukup baik” (dengan nilai rata-rata 3,30).

Produktivitas Kerja

Karyawan PT Bina Busana Internusa menilai “baik” bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Itu semua terlihat dari semangat mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Mereka selalu berusaha secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan. Meningkatkan hasil yang dicapai dinilai “baik” oleh karyawan karena karyawan produksi akan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil produksi tersebut dan mencapai target yang telah ditentukan. Semangat kerja dinilai “baik” oleh karyawan karena di sini karyawan yakin bahwa mereka sudah mempunyai etos kerja yang baik. Pengembangan diri dinilai “baik” oleh karyawan karena di sini karyawan dapat mengembangkan diri mereka untuk meningkatkan kemampuan diri mereka, seperti kemampuan dalam menjahit atau mendesain pakaian. Hal itu dapat mereka terapkan dalam pekerjaan mereka. Mutu dinilai “baik” oleh karyawan karena karyawan merasa mutu dari hasil kerja mereka sudah mencapai standar yang telah ditetapkan. Efisiensi dinilai “baik” oleh karyawan karena kinerja yang mereka hasilkan jauh lebih besar dari usaha yang mereka berikan. Karena, bagi karyawan produksi, pekerjaan mereka adalah yang terpenting dan sangat menentukan. Karena produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah produk garmen, oleh karena itu diperlukan keterampilan dan ketelitian dalam membuat pakaian. Jadi, secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan sudah “baik” (dengan nilai rata-rata 3,8).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil simpulan berikut. Pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Bina Busana Internusa berdasarkan penelitian, memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 30,6%. Pengaruh variabel *training* terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Bina Busana Internusa berdasarkan penelitian, memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 31,9%. Pengaruh variabel Motivasi Kerja dan *Training* terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Bina Busana Internusa secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 17 %.

Saran penulis, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adalah sebagai berikut. Dari beberapa indikator motivasi kerja, terlihat bahwa indikator aktualisasi diri memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya (karena nilai rata-rata lebih rendah dari pada indikator lain). Perusahaan harus memerhatikan, misalnya memberi tempat atau wadah agar mereka bisa mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka seperti perusahaan memberikan waktu dan tempat khusus bagi karyawan yang ingin mengembangkan keterampilan dan kemampuannya. Indikator yang memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator yang lain yaitu tentang materi pelatihan. Berdasarkan penilaian kinerja ternyata karyawan produksi pada PT Bina Busana Internusa masih ada karyawan produksi yang belum cukup mahir dalam menjahit. Oleh karena itu, untuk dapat

meningkatkan kemampuan karyawan produksi dalam menjahit, PT Bina Busana Internusa dapat memberikan penambahan materi pelatihan tentang cara menjahit yang benar. Selain itu, untuk lebih membuat karyawan termotivasi, perusahaan memberikan level kenaikan tingkat seperti level biasa, level mahir, dan level mahir sekali; dan setiap kenaikan tingkat agar dipromosikan dengan kenaikan upah.

Berdasarkan analisis, pada variabel produktivitas kerja, indikator yang memiliki nilai rata-ratanya paling rendah adalah indikator etos kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat aturan-aturan dan kebijakan organisasi yang dapat mendukung suasana kondusif bagi peningkatan etos kerja. Motivasi kerja dan *training* dari perusahaan sebaiknya dapat dijalankan secara bersama dengan lebih baik lagi, karena berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa motivasi kerja dan *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati N & Utama I.W.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Daft, L., Richard. (2010). *Manajemen. New Era of Management*. Jakarta: Salemba.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P., Malayu. (2010). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: ALFABETA.
- Nadeem, M. (2010). Role of Training in Determining the Employee Corporate Behavior with Respect to Organizational Productivity: Developing and Proposing a Conceptual Model. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, Iss. 12; pg. 206, 6 pgs.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayitno, T., Gunawan, Y. I. (2007). Analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Heksa Eka Life Insurance Jakarta. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*.vol.4.no.1.pg 20-26.
- Rivai, V., Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Robbin, P., Stephen, Coulter, M. (2010). *Manajemen*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.
- Robert, M. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management, 10th edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS dan Lisrel*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, P. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, B. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Supangat, A. (2007). *STATISTIKA*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2002). *Riset Bisnis: Dilengkapi Contoh dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. (2005a). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi_manajemen_sumber_daya_manusia_sdm_ilmu_ekonomi_manajemen_manajer_msdm