

## ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEPARTEMEN PERBANKAN SYARIAH PADA BANK INDONESIA

Jones Zenas Rante. E-mail: [jezeter@yahoo.com](mailto:jezeter@yahoo.com)  
Institut Bisnis dan Multimedia ASMI  
Eddy Suryadi. E-mail: [suryadi\\_asmi@yahoo.com](mailto:suryadi_asmi@yahoo.com)  
Dosen Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

### Abstract

*This research aims to analyse and know the extent of the relationship and influence between training and employee performance, where training determines the performance of employees the method used in the study consists of Literature research using books related to the research title by conducting field research and distributing questionnaires to employees working with Sharia Banking department employees at Bank Indonesia. Data analysis research uses analysis of correlation coefficient, simple linear regression analysis, determinant coefficient analysis and hypothesis test. The results of the research obtained is with  $r = 0.63$ , then the relationship between the training with the performance of employees "strong", with the equation of Regresinya that is  $Y = 7.31 + 0,66X$ , the determining coefficient of analysis of 60% it means training on performance Employees will have an effect of 60%, while the remaining 40% is influenced by other factors (factors to be researched further), the hypothesis testing analysis shows  $t_{hit} = 4.29 > t_{tabel} = 2.02$  thus  $H_0 =$  rejected and  $H_a =$  received. This means there is an influence between the training variables (X) and the Employee performance variable (Y).*

*Keywords: Training, Performance, Employees*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan, dimana pelatihan sangatlah menentukan kinerja karyawan Metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari metode penelitian kepustakaan dengan menggunakan buku-buku yang berhubungan dengan judul penelitian dengan melakukan penelitian lapangan dan membagikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada Pegawai Departemen Perbankan Syariah Pada Bank Indonesia. Penelitian analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien penentu dan uji hipotesis. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah dengan  $r = 0,63$ , maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan "kuat", dengan persamaan regresinya yaitu  $Y = 7,31 + 0,66X$ , analisis koefisien penentu sebesar 60% hal ini berarti pelatihan terhadap kinerja karyawan akan berpengaruh sebesar 60%, sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor lainnya (faktor-faktor yang akan diteliti lebih lanjut), analisis uji hipotesis menunjukkan  $t_{hit} = 4,29 > t_{tabel} = 2,02$  dengan demikian  $H_0 =$  ditolak dan



Ha = diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja, Pegawai

## Pendahuluan

Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau lembaga. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian. Sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan dan perusahaan/ lembaga

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu membuat seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, kepegawaian juga dituntut harus mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh instansi (Widjaja, 1995:168).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003:175).

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67). Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjadja:73, 2011).

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk satu instansi dalam gerakannya ke masa depan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 103).

Untuk mewujudkan Lembaga yang baik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Menciptakan sumber daya manusia pegawai yang mempunyai kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, dan sikap pengabdian terhadap Lembaga.

Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan Pegaewainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan jabatan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai Departemen Perbankan Syariah-Bank Indonesia secara menyeluruh. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang

bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi/perusahaan/ lembaga. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Soekidjo, 2003:31).

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Soekidjo, 2003:30).

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak perlu berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi dan instansi tersebut. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut.

Sistem penilaian karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Sejalan dengan uraian diatas, Departemen Perbankan Syariah-BANK INDONESIA, yang membawahi beberapa Divisi, diantaranya : Divisi Pengawasan Bank, Divisi Pengaturan, Divisi Penelitian, Divisi Review Kebijakan dan Hubungan International, Divisi Pengembangan Edukasi Perbankan Syariah, Divisi Pengembangan Pengawasan Bank, Divisi Informasi, Administrasi dan dokumentasi harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan kepada karyawan/pegawai agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan, tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas Lembaga. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya, diperlukan peningkatan atau pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan jabatan, dengan harapan pegawai Departemen Perbankan Syariah-Bank Indonesia mempunyai kinerja yang lebih baik. Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada penelitian ini yang berjudul "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Perbankan Syariah Pada Bank Indonesia".

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dep. Perbankan Syariah dengan data sekunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan analisis data menggunakan korelasional. Setelah penulis memperoleh data-data yang dibutuhkan, maka penulis harus mengolah dan menganalisis data-data tersebut. Adapun metode analisis yang digunakan meliputi: Bahwa pengumpulan data akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan, maka data-data tersebut akan di olah dengan cara analisis data. Untuk mengetahui ada tidaknya keterkaitan antara variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas/terikat (Y). (Sugiyono, 2004).



$$\text{Rumus: } r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dari hasil perhitungan (r) maka dapat disimpulkan dan ditentukan koefisien korelasi sebagai berikut:

1. Jika  $r = 0$  atau mendekati nol, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungannya sama sekali
2. Jika  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali
3. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka ada hubungan antara kedua variabel tetapi bersifat negatif.

Dengan tingkat akurasi kekuatan sebagai berikut:

Tabel 1

Pedoman interpretasi koefisien korelasi

<i>Interbal Koefisien</i>	<i>Tingkat Hubungan</i>
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2004

Yaitu menguji apakah terdapat pengaruh antara satu variabel tidak terikat/bebas (X) dengan satu variabel terikat/tidak bebas (Y), digunakan persamaan sebagai berikut: (Sugiyono, 2004)

$$\text{Rumus: } Y' = a + bX$$

keterangan:

$Y'$  = Subjek nilai dalam variabel dependent yang diprediksikan

A = Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan)

B = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent, bila  $b (+)$  maka naik dan bila  $b (-)$  maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dan b dapat dicari dengan menggunakan

Rumus:

$$a = \frac{(\sum y)(x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Analisis Koefisien Penentu (KP) merupakan koefisien yang menentukan kelayakan penggunaan variabel regresi linear dalam penelitian. (Sugiyono, 2004) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y biasanya dalam bentuk persentase.

$$\text{Rumus: } KP = r^2 \times 100\%$$

dimana:

KP = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi

## Hasil dan Pembahasan

Hasil olah data regresi variabel Kinerja pegawai Departemen Perbankan Syariah-Bank Indonesia Tbk, dengan menggunakan aplikasi SPSS Release 20 sebagai berikut: Pada tabel 2. Variables Entered/Removed berfungsi untuk menunjukkan jumlah variabel yang dimasukkan (entered) dan dikeluarkan (removed) dalam analisis oleh karena suatu hal. Pada tabel tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel yang diminta dimasukkan dan tidak ada variabel yang dikeluarkan.

Tabel 2  
 Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Pelatihan (a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

### 1. Depenelitian Statistik

Tabel 3.  
 Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total Promosi Jabatan	36,9333	1,76036	30
Total Prestasi Kerja	40,0000	,52523	30

### 2. Angka Korelasi

Tabel 4.  
 Correlations

		Total Promosi Jabatan	Total Prestasi Kerja
Pearson Correlation	Total Promosi Jabatan	1,000	,186
	Total Prestasi Kerja	,186	1,000
Sig. (1-tailed)	Total Promosi Jabatan	.	,162
	Total Prestasi Kerja	,162	.
N	Total Promosi Jabatan	30	30
	Total Prestasi Kerja	30	30

### 3. Model Summary

Tabel 5  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,186(a)	,035	,000	1,76009	2,065

a Predictors: (Constant), Total Pelatihan

b Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Pada tabel 5 Model Summary terlihat pada kolom R, R<sup>2</sup>, *Adjusted R Square*, *Std. Error of Estimate*. Hal ini dapat berarti:

- 1) Angka R adalah 0,186 atau 18% yang menandakan bahwa korelasi positif dengan nilai 18% .
  - 2) Angka R square adalah 0,35 atau 35% adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,186. R square biasa juga disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 35% dari variabel Kinerja pegawai Departemen Perbankan Syariah-Bank Indonesia dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar (100% - 35% = 65%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lainnya.
  - 3) Pada tabel *Model Summary* terdapat *Std. Error of the Estimate* yang bernilai 1,76.
4. Regresi Linear
- Pengujian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear dapat dilihat pada tabel 6. *Coefficients<sup>a</sup>* menunjukkan:

Tabel 6  
*Coefficients(a)*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11,933	24,894		,479	,635			
	Total Pelatihan	,625	,622	,186	1,004	,324	,186	,186	,186

*a Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai*

Tabel 7  
Hasil Uji Regresi Linear

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Probabilitas	Keterangan
Pelatihan	0,625	1,004	0,683	0,324	H <sub>0</sub> ditolak

Konstanta = 11,933  
R. Square = 0,035

*Sumber: data primer diolah penulis, 2012*

Untuk menginterpretasikan data pada tabel di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan jasa (tangibles, reliability, responsiveness, assurance, dan empathy) terhadap kepuasan masyarakat secara parsial.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan jasa (tangibles, reliability, responsiveness, assurance, dan empathy) terhadap kepuasan masyarakat secara parsial.

Kriteria Pengujian t test menggunakan dua sisi yaitu:

- a. Jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak

b. Jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima  
Atau

Kriteria Pengujian t test menggunakan uji dua sisi:

- a. Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Dari perhitungan regresi linier dengan menggunakan program SPSS for windows maka didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pelatihan

$$Y = 11,933 + 0,625x$$

dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Pelatihan

keterangan dari persamaan  $y = 11,933 + 0,625x$  adalah sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta sebesar 11,933 menyatakan bahwa jika tidak ada Pelatihan maka nilai adalah 11,933.
- b. Nilai Koefisien regresi sebesar 0,625 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit Pelatihan Pegawai Departemen Perbankan Syariah-BANK INDONESIA., akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,625 (dari 11,933 + 0,625 = 12,558) demikian sebaliknya, pengurangan 1 (satu) unit Pelatihan akan berkurang sebesar 0,625 (dari 11,933 - 0,625). (Singgih Santoso , 2005 : 357).

Pada Tabel 6 *Coefficients<sup>(a)</sup>* diperoleh angka probabilitas (*Sig.*) sebesar 0,324 untuk dua sisi. Oleh karena angka tersebut jauh lebih kecil atau probabilitas ( $p$ ) < dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Jadi disimpulkan bahwa kedua variabel saling berpengaruh atau signifikan antara variabel Pelatihan dengan Kinerja

## Kesimpulan dan Saran

Kondisi mayoritas karyawan Bank BRI Syariah di Jakarta adalah wanita berusia 20 – 25 tahun berstatus single atau belum menikah serta mereka yang baru lulus S1 (Freshgraduate). Bagian front liner di Bank BRI Syariah terdiri dari Teller, Customer Service dan Account Officer. Dari hasil penelitian, jabatan *Customer Service* sangat mendominasi penelitian ini. Karena memang bagian front liner di Bank BRI Syariah sangat mendominasi *Customer Service* dibandingkan dengan Teller dan Account Officer. Status kepegawaian karyawan front liner Bank BRI Syariah yaitu pegawai kontrak atau Outsourcing. Ternyata ada pengaruh yang signifikan positif dan hubungan yang kuat positif antara pelatihan (X) dengan kinerja pelayanan front liner (Y) di Bank BRI Syariah Jakarta. Didapat fungsi regresi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pelayanan front liner yaitu  $Y = 34.737 + 0.525 \text{pelatihan front liner}$ .

Dapat diinterpretasikan bahwa bila pelatihan bersifat konstan atau bernilai 0 (nol) maka Y (kinerja pelayanan) adalah sebesar 34.737. Dari fungsi regresi ini dapat diketahui bahwa pelatihan dan kinerja pelayanan memiliki pengaruh signifikan yang positif sebesar 0.525, maka jika pelatihan (X) mengalami kenaikan sebesar 1000, kinerja pelayanan front liner akan mengalami kenaikan sebesar 525. Sedangkan untuk korelasinya di dapat R sebesar 0.625, ini menandakan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dengan kinerja pelayanan front liner di Bank BRI Syariah Jakarta. Dan dapat dibuktikan juga pada uji t secara parsial dapat diketahui bahwa

korelasi antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pelayanan front liner dapat diterima, Hal ini dapat ditunjukkan oleh  $t_{table} = 1.684$  lebih kecil dari  $t_{hitung} = 2.583$

Perkembangan perekonomian Indonesia khususnya dalam sektor jasa menciptakan sebuah persaingan yang semakin ketat tidak terkecuali pada sektor perbankan, dimana pada saat ini persaingan dalam dunia perbankan tidak lagi bertumpu pada produk tetapi lebih bertumpu pada pelayanannya. Hal tersebut dikarenakan banyaknya usaha perbankan baik yang konvensional maupun yang syariah, dimana setiap bank mengemas jasa mereka sedemikian rupa untuk menarik para nasabah, bahkan pelayanan yang diberikan tidak terbatas. Bank BRI Syariah sebagai Bank Umum Syariah harus selalu meningkatkan kinerja pelayanan dari para Front Linernya. Sebab front liner adalah petugas karyawan yang berhubungan langsung melayani nasabah.

### Daftar Pustaka

- Achmadi, A., dan Narbuko, C. 2009, Metodologi Penelitian, Bumi Aksara, Bandung.
- Danin, Sudarwan, Prof. Dr., 2008, Kinerja Staf dan Organisasi, CV Pustaka Setia, Bandung
- Fathoni, Prof. Dr. M.Si, (H), 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi REVISI Cetakan kesebelas, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hermawan, Asep, 2009, Penelitian Bisnis, Grasindo, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad, 2007, Metode Penelitian Kuantitatif, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Prabu, Dr., Drs., M.Si., P.Si, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ketujuh, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rachmawati, Ike Kusdyah, SE, MM (Hj), 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, ANDi Yogyakarta
- Riduwan, dan Sunarto, 2009, Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis. 2nd ed. Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, Prof., Dr., MBA, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek, Edisi kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ruky, Achmad, S., Dr. (H), 2003, Sumber Daya Manusia Kualitas Mengubah VISI Menjadi REALITAS, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sekaran, Uma, 2006, Research Methods For Business (Penelitian untuk Bisnis) Buku ke-1, Cetakan ke-enam, , Salemba Empat, Jakarta
- Siagian, Endang P., Prof., MPA, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima belas, PT Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya Jakarta
- Sofyandi, Herman, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono, Prof. Dr. 2008, Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan ke-empat, Kualitatif dan R & D, ALFABETA, Bandung
- Wibowo, Prof. Dr., SE, M. Phil, 2007, Manajemen Kinerja, PT Raja Grafindo Persada Jakarta