

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN GUMAYA TOWER HOTEL SEMARANG

Yuniarto Rahmad Satato^a, Hendrajaya^b

Manajemen, must.satatoe@gmail.com, STIEPARI Semarang

Manajemen, hendrajaya@stiepari.ac.id, STIEPARI Semarang

ABSTRACT

At Gumaya Tower Hotel Semarang Incentives are controlled by the General Manager, one way to improve employee performance, training and employee satisfaction is through incentives. Incentives are very important for the employees themselves as individuals, because the amount of incentives is a measure of the value of the employee's work itself. Incentives can be regarded as an effort from the organization in improving employee performance to the organization. So that later the organization will not lose employees who have skilled experts. For employees incentives also affect the quality of service results to consumers (guests), which will have a positive impact on the organization. The population in this study were employees of Gumaya Tower Hotel Semarang, where the number of samples taken was 55 respondents. The technique used is population research. The results showed that there was a positive and significant effect between training on employee performance variables, so that the proposed hypothesis was proven to be accepted. This result is also supported by the results of multiple linear regression analysis in table 4.11 where the training regression coefficient is 0.597, the t value (5.810) > t table (2.01) and is significant at 0.000 < 0.05. The results of this incentive are also supported by the results of multiple linear regression analysis where the incentive regression coefficient is 0.366, the value of t count (13,324) > t table (2.01) and is significant at 0.000 < 0.05. Based on multiple regression analysis, it was found that the training and incentives variables had a positive and significant effect on employee performance together. This is indicated by the calculated F value (123.765) > F table (3.18) with a significant number 0.000 < 0.05 so that the third hypothesis proposed has a positive and significant effect on training and incentives together on employee performance. received. Suggestions to the management of Gumaya Tower Hotel Semarang can be taken into consideration for the Human Resources Department (HRD) in providing incentives to improve employee performance which consequently can affect the effectiveness of the organization in improving the quality and quantity of employee performance.

Keywords: Training, Incentives, Employee Performance

ABSTRAK

Di Gumaya Tower Hotel Semarang Insentif dikendalikan oleh General Manager, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pelatihan dan kepuasan karyawan adalah melalui insentif. Insentif sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya insentif merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Insentif dapat dikatakan sebagai usaha dari organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan kepada organisasi. Agar nantinya organisasi tidak akan kehilangan karyawan yang memiliki tenaga ahli yang terampil. Bagi karyawan insentif juga berpengaruh pada kualitas hasil pelayanan kepada konsumen (tamu), yang akan berdampak positif bagi organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 responden. Teknik yang digunakan adalah penelitian populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti diterima. Hasil ini juga didukung dengan hasil analisis regresi linear berganda tabel 4.11 dimana koefisien regresi pelatihan sebesar 0,597, nilai t hitung (5,810) > t tabel (2,01) dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil insentif ini juga didukung hasil analisis regresi linier berganda

dimana koefisien regresi insentif adalah sebesar 0,366 , nilai t hitung (13,324) > t tabel (2,01) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (123, 765) > F tabel (3,18) dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga yang diajukan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan insentif secara bersama – sama terhadap prestasi kerja karyawan terbukti dapat diterima. Saran kepada kepada manajemen Gumaya Tower Hotel Semarang dapat dijadikan pertimbangan bagi Human Resources Departement (HRD) dalam memberikan Insentif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang konsekuensinya dapat berpengaruh pada efektifitas organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Insentif, Prestasi Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Hotel dan restoran merupakan salah satu penunjang tempat wisata. Bisnis perhotelan dan restoran pada saat ini persaingannya sangat ketat. Masing–masing hotel dengan restoran didalamnya berusaha meningkatkan penjualan untuk memperoleh keuntungan sebanyak– banyaknya. Aspek yang perlu diperhatikan yaitu pelatihan atau training dan insentif. Seorang karyawan akan merasa senang mendapatkan insentif yang cukup dan manajer memberikan pelatihan secara rutin kepada kariyawan, agar karyawan merasa puas dan bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah : “ suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pelatihan karyawan dilakukan untuk memperbaiki efektifitas karyawan tersebut dalam mencapai hasil–hasil kerja yang telah diterapkan, dan diharapkan karyawan tersebut menyesuaikan diri terhadap perubahan–perubahan yang sering terjadi, Karyawan baru yang setiap kali ditarik untuk perusahaan membutuhkan berbagai latihan sebelum mereka menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya, sedangkan karyawan-karyawan lama mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugasnya maka sekarang harus mempersiapkan diri untuk dipromosikan pada jabatan lain. Insentif adalah mengemukakan insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa upah yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pelerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi Menurut Gorda (2004) .

Insentif sebenarnya mirip dengan suatu bentuk motivasi yang diyatakan dalam bentuk uang meskipun ide dasar dari pemberian insentif adalah baik yaitu untuk meningkatkan kerja karyawan, kita harus menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari system insentif .

Gumaya Tower Hotel Semarang merupakan salah satu hotel yang populer dikalangan wisatawan disemarang, yang merupakan salah satu hotel berbintang 5 yang dirancang untuk membantu tamu bersantai dalam kenyamanan dan gaya, serta tamu biasa menikmati fasilitas dan pelayanan serta keramah tamahan yang diberikan oleh waiter maupun waiters, Gumaya Tower Hotel berada di jalan Gajah mada No. 59-61 semarang 50232, Gumaya Tower Hotel memiliki kamar sebanyak 259 kamar yang luas dan memiliki berbagai macam fasilitas- fasilitas lengkapnya untuk menjamin kepuasan pelanggan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawannya, Gumaya Tower Hotel Semarang yang diwakili oleh Departemen sumber daya manusia atau Human Resource Departement meiliki berbagai macam program pelatihan atau training. Pelatihan tersebut juga didampingi dengan adanya sistem pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berupa insentif Melalui pemberian insentif yang baik, diharapkan karyawan dapat semakin bersemangat untuk mengembangkan potensinya dan bergairah dalam bekerja.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Gumaya Tower Hotel Semarang yang beralamat di Jalan. Gajah Mada No: 59-61 Semarang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap Gumaya Tower Hotel Semarang sejumlah 120 orang. populasi terdiri dari subpopulasi maka sample penelitian diambil dari setiap subpopulasi. Adapun cara pengambilannya dapat dilakukan secara undian maupun sistematis. Dengan jumlah sampel 55 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Model, Uji F (Anova), Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis Partisial (Uji t) , Uji Hipotesis dengan (Uji F), Koefisien Beta Standart.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	17- 25 tahun	12	21,8%
2	26 – 30 tahun	16	29,1%
3	31 - 40 tahun	16	29,1%
4	41 – 50 tahun	11	20,0%
Jumlah		55	100%

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Pria	31	56,4%
2	Wanita	24	43,6%
Jumlah		55	100 %

Responden Berdasarkan Pendidikan.

Masa kerja	Frekuensi	Presentase
< 5 tahun	11	20,0%
6 -10 tahun	16	29,1%
11 -15 tahun	14	25,5%
>15 tahun	14	25,5%
Jumlah	55	100%

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	11	20,0%
SMA	12	21,8%
Akademi	14	25,5%
Strata 1	9	16,4%
Strata 2	9	16,4%
Jumlah	55	100%

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
A	Dimensi Pengembangan Keahlian						
1	Pengembangan keahlian Karyawan sangat cepat	0	1	7	28	19	4,18
2	Keahlian karyawan sanagat baik	0	0	7	35	13	4,11
Rata-rata dimensi		0	0,5	7	31,5	16	4,14
B	Dimensi pengembangan pengetahuan						
3	Pengetahuan yang dimiliki sangat luas	0	0	4	27	24	4,36
4	Perkembangan pengetahuan dapat diikuti oleh karyawan	0	1	4	23	27	4,38
Rata-rata dimensi		0	0,5	4	25	25,5	4,37
C	Dimensi Pengembangan Sikap						
5	Pengembangan sikap sesuai standart yang ada.	0	3	6	23	23	4,20
6	Karyawan memiliki sikap sanagat bagus	0	2	7	32	14	4,05
Rata – rata dimensi		0	2,5	6,5	27,5	18,5	4,12
Rata – rata variabel		0	1,1	5,8	28	20	4,21

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
A	Dimensi Bonus Tahunan						
1	Bonus tahunan yang diberikan sangat banyak	0	3	19	24	9	3,71
2	Menerima upah sangat besar	0	4	19	22	10	3,69
	Rata-rata dimensi	0	3,5	19	23	9,5	3,7
B	Dimensi Insentif Langsung						
3	Penghargaan diberikan sesuai kemampuan	0	4	19	23	9	3,67
4	Karyawan mampu memanfaatkan insentif yang diberikan	0	3	19	24	9	3,71
	Rata-rata dimensi	0	3,5	19	23,5	9	3,69
C	Dimensi Insentif Individu						
5	Bonus didapatkan dari pemberian tamu	0	4	19	23	9	3,67
6	Bonus didapatkan karna kemampuan yang dimiliki	0	4	20	22	9	3,65
	Rata – rata dimensi	0	4	19,5	22,5	9	3,66
D	Dimensi Insentif Tim						
7	Pembagian bonus sama rata	0	3	20	23	9	3,69
8	Bonus yang didapatkan sesuai dengan kerja sama antar karyawan	0	3	19	24	9	3,71
	Rata – rata dimensi	0	3	19,5	23,5	9	3,7
E	Dimensi Pembagian Keuntungan						
9	Pembagian keuntungan untuk masa depan yang baik	0	3	19	23	10	3,73
10	Pembagian keuntungan dibagikan tiap tahun	0	2	12	36	5	3,80
	Rata-rata dimensi	0	2,5	15,5	29,5	7,5	3,76
F	Dimensi Bagi Hasil						
11	Sistem bagi hasil yang diberikan sangat baik	0	2	12	36	5	3,80
12	Karyawan menerima pembagian hasil sesuai dengan kemampuan	0	3	18	24	10	3,75
	Rata-rata dimensi	0	2,5	15	30	7,5	3,77
	Rata-rata variabel	0	3,16	17,9	25,3	8,58	3,71

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
A	Dimensi Kuantitas Kerja						
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	0	0	5	31	19	4,25
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun dalam situasi yang tidak mendukung	0	0	10	34	11	4,02
	Rata-rata dimensi	0	0	7,5	32,5	15	4,13
B	Dimensi Kualitas Kerja						
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	0	0	5	36	14	4,16
4	Hasil kerja dalam bekerja sesuai dengan yang ditargetkan	0	0	7	30	18	4,20
	Rata-rata dimensi	0	0	6	33	16	4,18
C	Dimensi Ketangguhan						
5	Karyawan Sanggup melaksanakan tugas	0	2	8	28	17	4,09

6	Karyawan sanggup menerima perintah dari atasan	0	2	4	29	20	4,22
Rata – rata dimensi		0	2	6	28,5	18,5	4,15
D	Dimensi Sikap						
7	Sikap karyawan sesuai setandart hotel	0	2	4	18	31	4,42
8	Karyawan mampu bersikap baik kepada tamu	0	0	6	27	22	4,29
Rata – rata dimensi		0	1	5	22,5	26,5	4,35
E	Dimensi Inisiatif						
9	Mampu mengambil langkah yang tepat dalam melaksanakan suatu pekerjaan tanpa menunggu bantuan	0	0	6	30	19	4,24
10	Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat tanpa menunggu perintah	0	0	3	31	21	4,33
Rata-rata dimensi		0	0	4,5	30,5	20	4,28
Rata-rata variabel		0	0,6	5,8	29,4	19,2	4,21

Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan program *SPSS versi 20 for windows*, dapat diketahui dengan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,734 + 0,597 X_1 + 0,366 X_2$$

1. Konstanta 7,734 (positif) menyatakan bahwa adanya perubahan dari pelatihan dan insentif maka variabel prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan 0,597 (positif), hal ini mengandung arti bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 59,7%.
3. Koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,366 (positif), hal ini mengandung arti bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 36,6%.

Uji F ANOVA

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dari hasil analisis regresi berganda di peroleh nilai $F_{hitung} = 123,765$ sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha = 0,05$, df pembilang = k = 3, df penyebut = n-k-1 = 55-3 = 52) adalah 3,18. Jadi $F_{hitung} (123,765) > F_{tabel} (3,18)$ dengan Angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan insentif terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R square* model regresi sebesar 0,820

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t untuk variabel pelatihan, diperoleh nilai t hitung = 5,810, sedangkan nilai t tabel ($\alpha = 0,05$, dk = n – 2, dk = 55 – 2 = 53) adalah 2,01 t hitung (5,810) > t tabel (2,01) angka signifikansi = $2,01 < \alpha = 0,05$ pada tabel $\alpha = 2,01$. Uji t untuk variabel insentif, diperoleh nilai t hitung = 13,384 sedangkan nilai t tabel ($\alpha = 0,05$, dk = 55 -2 = 53) adalah 2,01 t hitung (13,384) > t tabel (2,01) .

Uji Hipotesis dengan Uji F

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS 20, terdapat nilai F hitung = 123,765 sedangkan nilai F tabel ($\alpha = 0,05$, df pembilang K = 3, df penyebut = n – k – 1 = 55 – 3 = 52) adalah 3,1. F hitung (123, 765) > F tabel (3,18). Angka signifikansi = $0,000 < 0,05$

Koefisien Beta Standar

Berdasarkan hasil penelitian SPSS 20 *for windows*, ternyata dari kedua variabel pelatihan dan insentif diatas, maka variabel yang berpengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel insentif karena memiliki β (angka yang menunjukkan arah yaitu pada *Standardized Coefficients Beta*) yang memiliki nilai sebesar 0,783 dengan presentase 78,3% sedangkan variabel pelatihan yakni sebesar 0,341 dengan presentase 34,1%.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang

Uji hipotesis 1 Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,341 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti **hipotesis pertama diterima**. dimensi

pengembangan pengetahuan yaitu dengan rata-rata dimensi sebesar 4,37. baik. Dengan adanya peningkatan pelatihan berdampak pada positif bagi karyawan. Sedangkan dimensi pengembangan pengetahuan memiliki pengaruh dengan rata-rata dimensi sebesar 4,14, sedangkan dimensi pengembangan sikap memiliki pengaruh dengan rata-rata dimensi sebesar 4,12.

Pengaruh Variabel Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang

Uji hipotesis 2 Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,783 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang. Hal ini berarti **hipotesis kedua diterima**. dimensi bagi hasil karyawan, yaitu dengan rata-rata dimensi sebesar 377. dimensi pembagian keuntungan yang berkontribusi pengaruh rata-rata dimensi sebesar 3,76, sedangkan dimensi insentif tim memiliki kontribusi pengaruh rata-rata dimensi sebesar 3,74, dimensi bonus tahunan dengan memiliki kontribusi pengaruh rata-rata dimensi sebesar 3,71, dimensi insentif langsung dengan memiliki kontribusi pengaruh rata-rata dimensi sebesar 3,69, dan dimensi insentif individu dengan memiliki kontribusi pengaruh rata-rata dimensi sebesar 3,66, yang berpengaruh terhadap prestasi kerja di Gumaya Tower Hotel Semarang.

Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang

Uji hipotesis 3 Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pelatihan dan variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan di Gumaya Tower Hotel Semarang. Hal ini diperkuat dengan nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu sebesar F hitung 123,765 $> F$ tabel 3,18, jadi simpulannya H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan..

Variabel Yang Berpengaruh Paling Tinggi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Gumaya Tower Hotel Semarang

variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Gumaya Tower Hotel Semarang adalah insentif. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan di Gumaya Tower Hotel Semarang diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar insentif 0,783 $> 0,341$ dibandingkan dengan pelatihan..

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan kepada karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang, sehingga hipotesis pertama yang diterima. Hal ini ditunjukkan dengan pelatihan di Gumaya Tower Hotel Semarang berdasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai pengembangan keahlian, pengembangan sikap dan pengembangan pengetahuan.
2. Ada pengaruh positif signifikan insentif terhadap prestasi kerja karyawan GTHS, sehingga hipotesis kedua dapat diterima hal ini ditunjukkan dengan GTHS, memberikan bonus yang dapat memaksimalkan hubungan antara bayaran dan prestasi kerja, memberikan insentif individu, insentif langsung, insentif tim, bonus tahunan, pembagian keuntungan, bagi hasil, sehingga prestasi karyawan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh pelatihan, insentif terhadap prestasi kerja karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan pelatihan yang adil, program insentif yang layak sehingga prestasi kerja karyawan semakin meningkat.
4. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel insentif memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan memberikan insentif yang sangat tinggi serta memberikan bonus yang cukup baik.

5. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang disampaikan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran bagi manajemen Gumaya Tower Hotel Semarang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, antara lain:

1. Gumaya Tower Hotel Semarang, hendaknya memperbaiki program pelatihan bagi seluruh karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, terutama pada aspek pengembangan keahlian, pengembangan sikap, pengembangan pengetahuan seluruh karyawan. Upaya yang dapat dilakukan dengan mempertimbangkan lebih mendalam terhadap aspek – aspek tersebut.
2. Gumaya Tower Hotel Semarang, hendaknya memperbaiki system pemberian insentif bagi karyawan terutama pemberian insentif langsung misalnya imbalan atas prestasi kerja dari Gumaya Tower Hotel Semarang. Untuk mengakui kontribusi dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Penerbit PT. Renika Cipta, Jakarta.
- As' ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2 Penerbit PT Prenhallindo, Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar : Astrabata Bali.
- Handoko, Hani, 2001, *Manusia Manajemen Personalialia dan Suber Daya*,BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, 2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo.
- Hasibuan, Sp, Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Dayaa Manusia* (edisi revisi), Jakarta, Bumi Aksara.
- Heidrahman dan saud Husnan, 1990, *Manajemen Personalialia* ,Yogyakarta.
- Manulang, 2002, *Manajemen Perrsonalia* Penerbit Aksara Baru, Jakarta.
- Mathis, Lirobert dan John H, Jacson, 2006, *Human Resource Managemen* Tenth.Edition Ssouth Wester: By Homson Collection.
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1, Jakarta,Ghalia,Indonesia.
- Panggabean, Mutiara, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,cetakan ke-3. Penerbit PT Rineka Revisi,Jakarta.
- Rivai, Veithzai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Dari Teorike praktik, edisi pertama penerbit Raja Grafindo persada, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Majemem Sumber Daya Maanusia*, Aditya Medra, Yogyakarta.
- Ssirait Justine T. 2006, *Memahami Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, Grasindo.
- Sugiyono (2007) a. *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfadeta.