# **PENDIDIKAN, KETRAMPILAN, KEMAMPUAN DAN KEAKTIFAN KARYAWAN**

Sri Andika Putri dan Fitria Setyaningrum

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi

Email: sriandika66@gmail.com

 Karyawan merupakan aset utama sebuah perusahaan untuk bertahan dalam situasi ekonomi sekarang. ditengah kondisi pandemi covid-19. Banyak perusahaan yang bertahan bukan karena banyaknya modal yang mereka miliki, melainkan karena adanya keaktifan dari karyawan untuk mempertahankan apa yang dimiliki perusahaan. Tentu saja keaktifan yang baik dari karyawan akan ditunjang dengan pendidikan, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam menguasai bidangnya.

Tujuan pelaksanaan penelitian ini yaitu mengetahui seberapa jauh hubungan dari pendidikan yang dimiliki karyawan, keterampilan yang dimiliki, kemampuan yang dikuasai serta keaktifan karyawan yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya melalui analisis kuantitatif secara parsial dan simultan.

Peneliti mengambil data penelitian di CV. Cipta Karya Pratama Junrejo kota Batu. Jumlah karyawan yang dijadikan sample penelitian yaitu sebanyak 30 orang yang dilakukan secara acak. Data diambil dengan cara dokumentasi dan pemberian kuesioner kepada karyawan dimana kuesioner ini telah diuji terlebih dahulu keabsahannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan bernilai 6,013, variabel keterampilan bernilai 3,802, variabel kemampuan bernilai 3,793 sehingga ketiga variabel ini secara simultan bersifat signifikan. Sedangkan koefisien korelasi diantara pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keaktifan bernilai 87,4% yang mana artinya keempat hal ini memiliki hubungan yang tinggi.

**Kata kunci : Keterampilan, Kemampuan, Kreatifitas, Kinerja Karyawan, Pendidikan**

**PENDAHULUAN**

 Setiap perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur, perdagangan, dan jasa akan lepas dari masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci utama perusahaan dapat berkembang atau tidaknya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

 Tujuan perusahaan disini tentu berbeda-beda, sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ada perusahaan yang bertujuan untuk mengembangkan aset perusahaan melalui eksport barang ke luar negeri, ada yang bertujuan untuk memberikan pelayanan jasa yang baik dan murah bagi masyarakat, ada perusahaan yang hanya menjalankan perusahaan dengan tujuan bertahan dari sulitnya perekonomian sekarang ini.

 Sumber daya manusia yang baik menjadi tolak ukur perusahaan berkembang dengan baik. Dengan mendapatkan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan mampu bersaing dan mencapai tujuan perusahaan dengan cepat.

 Beberapa faktor pendukung sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diantaranya yaitu pendidikan yang dimiliki karyawan, keterampilan yang sudah ada pada karyawan, kemampuan karyawan mengusai bidang ilmu yang dimilikinya, serta kreatifitas karyawan dalam mengembangkan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam perusahaan.

 Pendidikan karyawan perlu menjadi perhatian pertama perusahaan saat perekrutan karyawan. Karena semakin tinggi pendidikan karyawan minimal secara teori dia lebih menguasai dan dapat memberikan gambaran dari solusi-solusi yang akan dihadapi secara teoritis. Pendidikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Misalnya, jika perusahaan membutuhkan tenaga kerja di bagian gudang maka perusahaan dapat merekrut karyawan yang dasar keilmuannya bergerak dibidang statistik.

 Perusahaan sebenarnya juga bisa menambahkan pendidikan karyawan jika dirasa perlu. Seperti yang kita ketahui jika pendidikan ada dua tipe yaitu pendidikan formal dan pendidikan nonformal. Untuk perusahaan yang belum besar pendidikan nonformal mungkin bisa diberikan kepada karyawan seiring bertambahnya kebutuhan dan perkembangan perusahaan.

Pendidikan formal karyawan adalah pendidikan yang diterima dibangku sekolah, namun pendidikan nonformal dapat diterima karyawan dengan mendapatkan pelatihan selama bekerja di perusahaan. Misalnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa dapat memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara yang efektif untuk melayani pelanggan. Pelatihan-pelatihan semacam ini bisa didapatkan melalui lembaga pendidikan dan pelatihan, balai latihan kerja, dan lembaga pendidikan informal lainnya (Pidarta, 2012)

 Selain pendidikan hal kedua yang perlu dimiliki karyawan adalah keterampilan. Jika pendidikan formal karyawan ketika masih dibangku sekolah adalah SMK tentu saja keterampilan yang dimiliki karyawan sudah ada meskipun hanya keterampilan dasar saja. Misalnya perusahaan yang bergerak dibidang otomotif merekrut karyawan yang sudah memiliki dasar keterampilan otomotif dibangku sekolahnya. Hal ini tentu memudahkan perusahaan dalam mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan awal perusahaan.

 Keterampilan yang dimiliki karyawan tentu saja tidak sama dengan pendidikan yang dapat dipelajari, dimana setelah dipelajari kemudian dites hasilnya dengan mudah. Keterampilan butuh waktu dan dana untuk mengasahnya. Keterampilan tidak mungkin dimiliki oleh karyawan tanpa diberi kesempatan untuk mencobanya berulang kali. Sebab keterampilan tidak akan bisa berhasil begitu saja.

 Untuk kondisi sekarang ini keterampilan ini lebih diarahkan kepada keterampilan teknologi. Sebab, semua hal sekarang tidak dapat dikerjakan tanpa teknologi. Meskipun beberapa hal sebenarnya masih bisa dikerjakan secara tradisional, namun dari segi waktu akan kalah dengan teknologi yang ada. Apalagi disaat pandemi covid-19 seperti sekarang ini, teknologi untuk pemasaran sangat diperlukan sekali.

Keterampilan menurut Sudjana (2010) merupakan suatu ilmu yang diberikan kepada manusia, kemampuan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki memang tidak mudah, perlu mempelajari secara detail dan perlu mengasahnya agar lebih terampil. Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada di dalam manusia namun perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki secara baik.

 Keterampilan akan berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemampuan yang dimiliki karyawan rata-rata dapat bertahan dengan baik apabila ditunjang dengan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat keberhasilan karyawan dalam membawa keberhasilan perusahaan.

 Kemampuan yang dimiliki karyawan tidak perlu dilakukan pelatihan sama sekali. Namun perlu diberi kesempatan untuk membuktikannya. Misalnya kemampuan untuk melayani pelanggan agar mau menerima penawaran yang diberikan. Kemampuan ini terlihat berhasil atau tidaknya setelah dilakukan transaksi dengan pelanggan.

 Kemampuan juga dapat diukur melalui keakifan karyawan dalam mengambil keputusan. Disaat ada pelanggan yang datang, secara tidak langsung akan terlihat bahwa karyawan yang memiliki kemampuan dan percaya dengan kemampuan yang dimiliki akan aktif melayani pelanggan tersebut.

Kemampuan memberikan pemahaman yang lebih atas sebuah kecakapan diri seseoarang dalam melakukan suatu tindakan, Ability atau kemampuan selalu dikaitkan dengan seberapa dapatkah seseorang dalam melakukan sesuatu potensi tidak jarang menjadikata yang berkesinambungan dengan kemampuan kareana keduanya merupakan dasar daridalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tindakan.

Keaktifan disini menyangkut banyak hal baik itu keaktifan belajar maupun didalam bekerja keaktifan adalah keterlibatan orang secara fisik juga dapat diukur memiliki indikator keaktifan diantaranya keaktifan bertanya, menjawab dan menyelesaikan suatu pekerjaan keaktifan dalam rangka belajar menunjukan pada keaktifan mental, ada yang disebut dengan keaktifan indera yakni pendengaran, penglihatan perabaan dan lain-lain setiap individu harus dirangsang untuk menggunakan alat inderanya sebaik mungkin,keaktifan akal seseorang harus dituntut aktif atau diaktifkan untuk memecahkan masalah menimbang-nimbang menyusun pendapat yang diambil keputusan, kemudian keaktifan ingatan pada waktu pengajaran seseorang atau anak didik harus menerima aktif bahan pengajaran yang disampaikan oleh seorang pendidk dan menyimpanya didalam otak sampai suatu saat ia siap dan mampu mengutarakanya kembali, Sudjana (2010).

Keatifan dalam mencoba atau mengajarkan seseorang amat besar artinya dalam pendidikan dan pengajaran percobaan-percobaan yang dilakukan dapat memeantapkan hasil studinya lebih dari itu akan menjadi rajin, tekun, tahan uji dan kebiasaan percaya pada diri sendiri mempunyai rasa optimis dalam menghadapi hidup.

Kinerja menunjukkan pada tingkat produktivitas atau prestasi kerja seseorang, definisi kinerja sebagaimana yang disebutkan oleh Anthony (2008) menyatakan bahwa : Kinerja adalah tingkat kemampuan seseorang atau organisasi dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien atau kinerja adalah kemampuan dari suatu organisasi dalam menggunakan modal yang dimilikinya secara efektif dan efisien guna mendapatkan hasil yang maksimal.

 Siswanto (2009) menyebutkan bahwa : “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan menunjuk pada tingkat produktivitas atau prestasi kerja seorang karyawan.

 Berdasarkan permasalahan yang disampaikan diatas maka peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan yaitu mengetahui hubungan antara pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keaktifan baik secara simultan maupun secara parsial.

**HIPOTESIS PENELITIAN**



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

Keterangan :

Pengaruh parsial (sendiri-sendiri)

Pengaruh simultan (keseluruhan)

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini temasuk kategori penelitian *explanatory (*penelitian penjelasan*)* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Maka penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *Proportional Random Sampling*.

Penelitian ini didukung uji instrumen (uji validitas dan uji realibilitas) dan Uji Asuksi klasik. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dan dilakukan pengujian hipotesis ( uji t dan uji F).

**HASIL PENELITIAN**

Analisis regresi linier berganda penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda



Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi penelitian yaitu :

**Y = b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e**

Sehingga nilai persamaan regresi dari penelitian ini adalah :

18,987 = 1,034 X1 + 0,467 X2 + 0,318 X3 + 0,458 X3

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Y = 18,987 artinya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) nilainya diprediksi oleh variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Ketrampialn (X2) dan Kemapuan (X3) dan Keaktifan (X4). Nilai constanta Y 18,987 membuktikan bahwa jika variabel Pendidikan (X1), Ketrampialn (X2) dan Kemapuan (X3) dan Keaktifan (X4) tetap maka nilai kinerja juga akan tetap, dan jika ada perubahan pada salah satu variabel X maka akan berdampak pada perubahan variabel Y.

b1= 1,034 artinya apabila variabel Pendidikan (X1) meningkat yaitu lebih besar dari 1,034 point dan untuk variabel Ketrampialn (X2) dan Kemapuan (X3) dan Keaktifan (X4) tetap maka bedampak pada perubahan Kinerja Karyawan (Y) sehingga tidak menjadi 18,987

b2= 0,467 artinya apabila variabel Ketrampialn (X2) meningkat yaitu lebih besar dari 0,467 point dan untuk variabel Pendidikan (X1) Kemapuan (X3) dan Keaktifan (X4) tetap maka bedampak pada perubahan Kinerja Karyawan (Y) sehingga tidak menjadi 18,987

b3= 0,318 artinya apabila variabel Kemapuan (X3) meningkat yaitu lebih besar dari 0,318 point dan untuk variabel Pendidikan (X1) Kemapuan (X3) Ketrampialn (X2) dan Keaktifan (X4) tetap maka bedampak pada perubahan Kinerja Karyawan (Y) sehingga tidak menjadi 18,987

b4= 0,456 artinya apabila variabel Keaktifan (X4) meningkat yaitu lebih besar dari 0,318 point dan untuk variabel Pendidikan (X1) Ketrampialn (X2) dan Kemapuan (X3) tetap maka bedampak pada perubahan Kinerja Karyawan (Y) sehingga tidak menjadi 18,987

Pada tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,874 artinya secara keseluruhan variabel Pendidikan (X1), Ketrampialn (X2) dan Kemapuan (X3) dan Keaktifan (X4) mempunyai hubungan 87,4% dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu mempunyai hubungan tinggi.

Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki rata-rata memiliki kinerja yang bagus. Keterampilan dan kemampuan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki maka semakin besar pula kemampuan yang dimilikinya. Hal ini secara otomatis berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik mampu bersaing dalam pekerjaan dan kinerjanya juga tidak perlu diragukan lagi.

Berdasarkan koefisien determinan diketahui pula bahwa nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,751 artinya secara keseluruhan variabel Pendidikan (X1), Keterampialn (X2) dan Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4) mempunyai pengaruh 75,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu mempunyai hubungan tinggi.

Hal ini juga membuktikan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka dibutuhkan karyawan yang mampu dibidangnya. Karyawan yang mampu dibidangnya tentunya karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dan sudah terlatih sebelumnya. Meskipun sebelum masuk ke perusahaan karyawan tersebut belum terlalu mahir dengan keterampilannya namun dengan berjalannya waktu dan adanya pelatihan dari perusahaan maka keterampilan tersebut dapat meningkat sehingga kinerja karyawan untuk perusahaan menjadi lebih baik.

Pengujian secara bersama-sama (simultan), secara parsial dan secara dominan dari variabel Pendidikan (X1), Ketrampialn (X2) dan Kemapuan (X3) dan Keaktifan (X4) mempunyai pengaruh 75,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Cipta Karya Pratama terletak di Dusun Rejoso, Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, kota Batu. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut digunakan hipotesis statistik sebagai berikut.

1. Uji Simultan dengan hasil bahwa nilai Fhitung dari penelitian ini adalah sebesar 32,759 dan untuk nilai < Ftabel sebesar 4,350. Dengan demikian maka jelas nilai 32,759 > 4,350 dengan signifikan 0,000 (<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pendidikan (X1), Ketrampialn (X2) dan Kemapuan (X3) dan Keaktifan (X4) mempunyai pengaruh signifikan secara *simultan* terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil dari uji secara parsial ini menjelaskan bahwa hubungan antara pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keaktifan karyawan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Hubungan ini jelas berbanding lurus. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik rata-rata memiliki pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keaktifan yang baik.

2. Uji Parsial, dengan hasil bahwa :

a. Variabel Pendidikan (X1) mempunyai nilai thitung sebesar 6,013 dan untuk nilai < ttabel sebesar 2,560, dengan demikian 6,013 > 2,560 sdengan signifikan 0,000 (<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh signifikan secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Ketrampilan (X2) mempunyai nilai thitung sebesar 3,802 dan untuk nilai < ttabel sebesar 2,560, dengan demikian 6,013 > 2,560 sdengan signifikan 0,000 (<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Ketrampilan (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Variabel Kemampuan (X3) mempunyai nilai thitung sebesar 3,793 dan untuk nilai < ttabel sebesar 2,560, dengan demikian 6,013 > 2,560 sdengan signifikan 0,000 (<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Variabel Keaktifan (X4) mempunyai nilai thitung sebesar 3,392 dan untuk nilai < ttabel sebesar 2,560, dengan demikian 6,013 > 2,560 sdengan signifikan 0,000 (<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Keaktifan (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat dari hasil analisis yang telah dipapatkan dan disajikan maka didapatkan bahwa untuk variabel Pendidikan (X1) mempunyai nilai thitung lebih besar dari nilai thitung variabel Ketrampilan (X2) Kemapuan (X3) dan Keaktifan (X4), dengan demikian maka Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan keaktifan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana Fhitung sebesar 32,759 dan Ftabel sebesar 4,350.

 Dari analisis regresi linier berganda mempunyai nilai koefisien korelasi ( R ) sebsar 0,874 yang berarti keseluruhan dari pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan keaktifan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat dari nilai maka hubungan ini dikategorikan hubungan yang tinggi. Sedangkan dari uji secara parsial maka didapatkan tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin. Moch. 2008. Pendidikan Karakter Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia. Penerbit, Bulan Bintang. Jakarta.

Anthony, T dan Tri Hastuti. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Indonesia Press, Jakarta.

Dessler. Garry. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketujuh. Prehallindo, Jakarta.

Gujarati, 2011. Metode Analisis Penelitian Kuantitatif Dengan SPSS. Bumi Aksara, Jakarta.

Hamdani. 2015. Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Cemerlang Sidoarjo. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen. Edisi kelima, Balai Penerbit Fakultas Ekonomi. BPFE, Yogyakarta.

Heni Kartika. 2016. Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan dan Keaktifan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Borobudur Kota Malang. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Hasibuan, SP. Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Idris. 2011. Pendidikan, Falsafah, dan Teori Pendukung. Nusantara Press. Bandung.

Martoyo, S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. BPFE, Jakarta.

Mulyadi. 2004. Perilaku Organisasi : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa. Edisi kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Nasution, Mulia. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta

Nitisemito, A.S. 2007. Manajemen Personalia. Edis Ketiga. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta

Notoatmodjo. 2000. Peranan Kedisiplinan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.

Pidarta, I Made. R. 2012. Perencana Pendidikan dengan Pendekatan Sistem. Penerbit, Rineka Cipta. Jakarta.

Rijono, Rahmat. 2013. Pendidikan Sebagai Tanggungjawab Negara dan Masyarakat. Penerbit, Remaja Rosda Karya. Bandung.

Rusyadi dan Sarwoto, 2015. Pengembangan Sumber Manusia Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edis Kedua. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta

Singarimbun, Masri dan Effendi Sofyan. 2003. Metode Penelitian Survai. PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.

Simamora. 2004. Ekonomi Sumber Daya Manusia .Edisi II. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Siswanto, Bedjo 2009. Manajemen Tenaga Kerja. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Balai Pustaka. Jakarta.

Soeprihanto. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. FISIP. Universitas Indonesia. Jakarta

Sri Wahyuni. 2016. Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan, Kemampuan, Kedisiplinan dan Keaktifan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Blimbing Kota Malang. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Sudjana, B. 2010. Pendidikan Luar Sekolah. Wawasan, Sejarah Perkembangan, Falsafah, dan Teori Pendukung Nusantara Press. Bandung.

Sujoko dan Tilar, M. 2011. Administrasi Pendidikan Dalam Konteks Kinerja Sekolah. Penerbit Angkasa. Bangung.

Sutari, Imam Barnadi. 2010. Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis. Penerbit, FIP. IKIP. Yogyakarta

Sudarmo, Indriyo. GS. 2008. Perilaku Keorganisasian. Edisi Ketiga. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit, CV Alva Beta. Jakarta.

Suharsimi, Arikunto. 2008. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi II. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sunyoto, D. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset. Center of Academic Publishing Service. Jakarta.

Thoha, Miftah. 2008. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur. Bumi Aksara. Jakarta

Umar, Husein. 2005. Metode Riset Ilmu Administrasi. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta