



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMADAM
KEBAKARAN PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM
KEBAKARAN KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

F Yasmeardi¹, Rini Parmila Yanti², Pathul Arifin³

¹Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara, STIA LPPN Padang

²Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara, STIA LPPN Padang

³Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, STIA LPPN Padang

E-mail: fyasmeardi@stia-lppn.ac.id¹, riniiparmilay@stia-lppn.ac.id²

ABSTRACT

From the results of the study the following conclusions are made: 1. Training of Damkar officers for the field because the area of Mentawai Islands is quite extensive and also the problem of budget for field operations including the lack of fire trucks. 2. Firefighters in the field are quite good because officers already know what needs to be done both individually and as a team, but to improve the performance of fire fighters certainly need professional training specifically training damkar. 3. Based on the hypothesis test (t test), the value of tcount is 8,051 while ttable is 2,000. Thus tcount 8,051 > ttable 2,000, so that (Ho) is rejected and (Ha) is accepted, it means that there is an influence between Training on Performance. The Determinant Coefficient (R-Square) The Effect of Training (X) is 0.495 or 49.5%. Thus variations in the increase and decrease in Performance (Y) can be explained by the Training variable by 49.5%, while the remaining 50.5% Performance is influenced by other factors not included in the variables studied. Through the regression test $Y = a + bX$ obtained $Y = 10,432 + 0.515$ (Training), this shows the positive influence generated by the Training on Performance. This means that if Training (X) is increased by 1 point it will have an effect on the Performance of $10.9432 + 0.515$. From the conclusions above, it can be suggested as follows: 1. Need to Increase Training of Damkar Officers in the field because there are still many officers who have not participated in the training besides that the budget is still limited 2. The leadership must increase the Damkar operational budget and also the training fund of Damkar officers.

Keywords: Training, Performance

I. PENDAHULUAN

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertugas melaksanakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan peraturan daerah dan peraturan bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai. Satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten kepulauan mentawai memiliki 3 (tiga) Bidang yaitu Bidang Operasiaonal dan Intelegen, Bidang Penegakan Hukun dan Bidang Linmas dan Damkar.

Kabupaten kepulauan mentawai terdiri dari 10 (sepuluh) kecamatan yang tersebar di 3 (tiga) pulau yaitu Pulau Siberut, Pulau Sipora dan Pulau Pagai. Banyak kecamatan yang terpisah pulau yang ada di kepulaun mentawai membuat kesulitan satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran untuk melaksanakan tugasnya, terutama di bidang kebakaran. Bidang kebakaran mempunyai 68 (enam puluh delapan) orang anggota pemadam kebakaran yang tersebar di 3 (tiga) lokasi yaitu Tuaepeat (ibukota kabupaten), kecamatan siberut selatan dan dikecamatan sikakap.

Petugas pemadam kebakaran yang bertugas dilapangan dituntut untuk bisa melaksanakan tugas khususnya keahlian tentang pemadam kebakaran. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pemadam kebakaran Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guna mendorong petugas agar dapat mengembangkan aspek efektif dan psikomotorikatas pekerjaan yang mereka kerjakan. Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses tranformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut,dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Meninjau dari hal tersebut Bidang Pemadam Kebakaran menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas pemadam kebakaran dan instansi menyadari betul bahwa mereka membutuhkan petugas - petugas pemadam kebakaran yang berkualitas untuk mendukung fungsi dari Bidang Kebakaran, untuk itu banyak aspek yang dibutuhkan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang mamiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan penanggulangan bencana. Kuhsus pada bidang Pemadam Kebakaran. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Implikasi dari hal itu ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia.

Petugas pemadam kebakaran berjumlah 68 orang, dimana dari 68 orang petugas pemadam kebakaran 4 orang yang mengikuti pelatihan di Pusdiklatkar Ciracas tentang pelatihan pemadam kebakaran dan 64 orang lagi belum mendapat pelatihan di PUSDIKLATKAR di Ciracas Jakarta Timur, dalam hal petugas yang belum mendapat

pelatihan pemadam kebakaran ini menjadi kendala di lapangan karena mengoperasikan alat-alat dari pemadam kebakaran belum begitu mahir ketika terjadinya kebakaran.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kompensasi ini diantaranya kinerja, kualitas kinerja dan motivasi kerja. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam hal pekerjaan, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung para karyawan. Maka akan dapat membuahkan hasil atau kerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Kenelak, Pio, & Kaparang, 2016).

Kinerja petugas pemadam kebakaran kabupaten kepulauan mentawai belum memenuhi kebutuhan atau standar pelayanan di bidang kebakaran karena banyaknya petugas yang tidak menguasai keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Kurangnya kinerja petugas pemadam kebakaran disebabkan berapa faktor salah satunya kurangnya pelatihan terhadap petugas pemadam kebakaran.

Masalah Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai:

1. Kurang disiplin (dibuktikan dengan masih banyaknya Petugas yang terlambat datang kekantor)
2. Kurang tanggap (dibuktikan dengan masih terlambatnya mobil pemadam kebakaran ke lokasi kebakaran)
3. Kurang profesional (dibuktikan dengan masih banyak petugas yang kebingungan di lapangan pada saat terjadi kebakaran)
4. Kurangnya peningkatan Sumber Daya Manusia (dibuktikan dengan tidak adanya anggaran pelatihan rutin pemadam kebakaran)

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul: “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai.

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singarimbun Effendi, 2000:20).

Menurut Kerlinger (Sugiyono, 1994 :3) pengertian dari metode survei yaitu : penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variable, sosiologis maupun psikologis.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bidang Pemadam Kebakaran Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dari tanggal 16 Januari s/d 16 Maret 2019.

C. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk membaca naskah dalam bentuk buku, majalah atau tulisan-tulisan lainnya yang diterbitkan secara umum yang berkenaan dengan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai

2. Metode Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2006)

Metode ini digunakan untuk mengambil data yang berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja petugas Pemadaman Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai .

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi, dimana observasi tidak terbatas pada orang saja, tetapi termasuk objek-objek lainnya (Sugiyono, 2006)..

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk membaca naskah dalam bentuk buku, majalah atau tulisan-tulisan lainnya yang diterbitkan secara umum yang berkenaan dengan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai

2. Metode Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2006)

Metode ini digunakan untuk mengambil data yang berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja petugas Pemadaman Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai .

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi, dimana observasi tidak terbatas pada orang saja, tetapi termasuk objek-objek lainnya (Sugiyono, 2006).

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2006), adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan (X), dan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja petugas (Y).

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006). Skala likert memberikan nilai skala untuk setiap alternatif dalam 5 kategori. Dengan demikian instrumen akan menghasilkan total skor bagi setiap anggota sampel. Setiap pernyataan yang memilih alternatif-alternatif di bawah ini akan diberi skor :

Alternatif	Nilai skala
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c. Ragu-ragu (R)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun kisi-kisi pertanyaan yang akan menjadi pengukuran terhadap variabel yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
1	Pelatihan (X) Anwar Prabu Mangkunegara (2007)	Instruktur Peserta Materi Metode Tujuan Sasaran	
2	Kinerja Petugas (Y) Serdamayanti (2010:198)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja	

G. Instrumen Pengujian Data

Untuk menguji item-item pertanyaan dari masing-masing variabel maka digunakan uji persyaratan analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang, diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan.

Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dinyatakan valid apabila : item pertanyaan didapat T hitung dan T tabel

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Instrumen yang dipakai dalam variabel itu dikatakan handal apabila memiliki *crombach's alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2005).

H. Teknik Analisa Data

Untuk teknik pengolahan data, nantinya akan menggunakan beberapa teknik analisis statistic dengan memanfaatkan *Statistical Program for Social Science (SPSS) for Windows* versi 16.0. Teknik ini digunakan untuk uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

Uji Hipotesis

1. Uji Kolerasi Sederhana

Analisis Korelasi digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independent (X) yaitu Pelatihan dengan variabel dependent (Y) yaitu kinerja petugas , yang diberi symbol r .

Untuk menganalisanya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan ketentuan :

$r_{xy} = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara X dan Y kuat dan positif

$r_{xy} = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif

$r_{xy} = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak berhubungan sama sekali

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y), maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2006)

Berdasarkan koefisien korelasi yang ditemukan kemudian dilakukan pengujian signifikan untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan cara mengkonsultasikan pada tabel r *product moment*. Bila r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

2. Uji Regresi sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependent (Y), bila nilai variabel independent (X) dimanipulasi (dirubah).

Secara umum persamaan regresi sederhana adalah :

$$Y = a + b x$$

3. Analisis Koefisien Determinant

Adapun untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan analisis koefisien penentu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : J. Supranto, 2001: 209

Di mana:

KD = Koefisien Determinan

r = Koefisien korelasi

4. Uji t

Untuk menguji apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan (berarti) atau tidak maka digunakan perbandingan t-test dengan tabel.

Adapun rumus t-test menurut Sugiyono (2006) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

t = t hitung dengan derajat kebebasan (df) adalah n-2

r = Koefisien Korelasi

n = jumlah sampel

Keputusan tentang hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

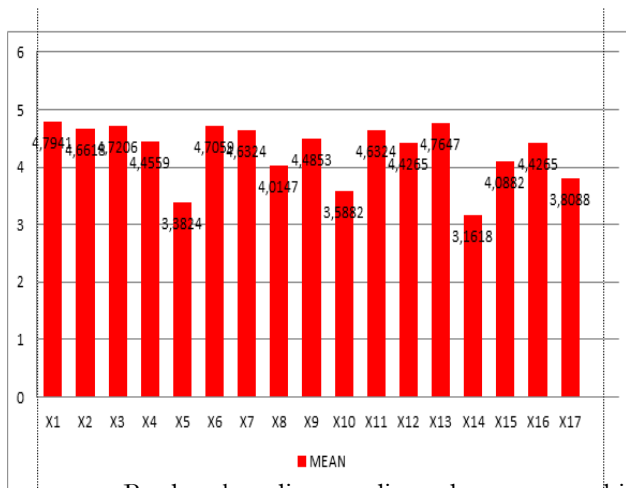
Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka (Ho) ditolak dan (Ha) diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka (Ho) diterima dan (Ha) ditolak

III. PEMBAHASAN

1. Pelatihan Petugas Pada Bagian Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai

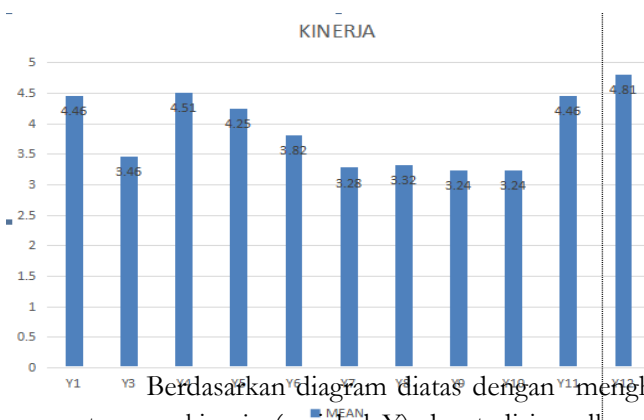
Diagram 4.8
Menghitung Mean Variabel Pelatihan



Berdasarkan diagram diatas dengan menghitung mean variabel pelatihan dari 17 item pertanyaan pelatihan (variabel X) dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kepulauan mentawai sudah mencapai taraf yang baik.

2. Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Mentawai

Diagram 4.9
Menghitung Mean Variabel Kinerja



Berdasarkan diagram diatas dengan menghitung mean variabel kinerja dari 12 item pertanyaan kinerja (variabel Y) dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kepulauan mentawai sudah mencapai taraf yang baik.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa :

- a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$ diperoleh $Y = 10.432 + 0.515$ (Pelatihan), ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh Pelatihan terhadap Kinerja . Artinya bila Pelatihan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar $10.9432 + 0,515$
- b. Melalui uji korelasi antara Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) didapatkan hasil sebesar 10.947, artinya Pelatihan dan Kinerja terdapat hubungan yang kuat dan positif dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.005 yaitu sebesar 0.000. Sedangkan dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS 16.00, nilai Koefisien Determinan (R-Square) Pengaruh Pelatihan (X) adalah sebesar 0.495 atau 49.5%. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan sebesar 49.5%, sedangkan sisanya 50,5% Kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti
- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t_{hitung} sebesar 8.051 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2.000 Dengan demikian $t_{hitung} 8.051 > t_{tabel} 2.000$, sehingga (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya ada pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000, sedangkan nilai α ditetapkan sebesar 5%. Dengan demikian [$q = 0.000 < \alpha = 0.05$] karena nilai probabilitas di bawah nilai alpha (α) maka variabel Pengaruh Pelatihan signifikan terhadap Kinerja , artinya variabel Pengaruh Pelatihan dapat dijadikan parameter dalam menentukan Kinerja

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelatihan petugas Damkar untuk dilapangan harus ditingkatkan karena wilayah Kabupaten Kepulauan Mentawai cukup luas dan juga masalah anggaran untuk oprasional dilapangan termasuk kurangnya mobil pemadam kebakaran
2. Petugas pemadam kebakaran dilapangan cukup baik karena petugas sudah tahu apa yang harus dikerjakan baik secara individu maupun secara tim tetapi untuk meningkat kinerja petugas damkar tentu perlu pelatihan yang profesional khusus pelatihan Damkar
3. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t_{hitung} sebesar 8.051 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2.000 Dengan demikian $t_{hitung} 8.051 > t_{tabel} 2.000$, sehingga (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya ada pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja. Koefisien Determinan (R-Square) Pengaruh Pelatihan (X) adalah sebesar 0.495 atau 49.5%. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan sebesar 49.5%, sedangkan sisanya 50,5% Kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti. Melalui uji regresi $Y = a + bX$ diperoleh $Y = 10.432 + 0.515$ (Pelatihan), ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh Pelatihan terhadap Kinerja . Artinya bila

Pelatihan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar $10.9432 + 0,515$

B. Saran-saran

1. Perlu Peningkatan Pelatihan petugas Damkar dilapangan karena masih ada petugas yang belum mengikuti pelatihan disamping itu anggaran juga masih terbatas
2. Pimpinan harus meningkatkan anggaran operasional damkar dan juga dana pelatihan petugas damkar

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Kesembilan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Rachmawati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pusat Pendidikan dan Pelatihan
- Rivai dan Sagala. 2011. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, Prof. Dr. MPA. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sigiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D Edisi Ketujuh* Bandung, Alfabeta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama Jakarta, Salemba Empat