

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGGUNAAN TEKNOLOGI
INFORMASI, DAN KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT GMF AEROASIA LINE MAINTENANCE SURABAYA**

Aditya Putra Prastya*¹, Tri Wahjoedi², Safaat³
Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, penggunaan teknologi informasi, dan kemampuan berkomunikasi antarpribadi terhadap kinerja karyawan (PT GMF AeroAsia, Tbk. Line Maintenance Surabaya). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang menggunakan teknologi informasi di PT GMF AeroAsia, Tbk. Pemeliharaan Jalur Surabaya. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan, variabel Pengalaman Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas Pengalaman Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang terikat Karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung ($93,702$) > F tabel ($2,764$). Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung ($0,971$) < t tabel ($2,002$). Variabel penggunaan teknologi informasi secara parsial menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung ($3,856$) > t tabel ($2,002$). Variabel kemampuan berkomunikasi secara parsial menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung ($3,668$) > t tabel ($2,002$).

Kata Kunci : Pengalaman Kerja Karyawan, Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonnal, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work experience, use of information technology, and the ability to communicate between individuals on employee performance (PT GMF AeroAsia, Tbk. Line Maintenance Surabaya). The population in this study were all employees who use information technology at PT GMF AeroAsia, Tbk. Surabaya Line Maintenance. This study found that employee performance, work experience variables, use of information technology, and interpersonal communication skills. Based on the results of multiple linear regression analysis, namely simultaneously shows that the independent variables Work Experience, Use of Information Technology, and Interpersonal Communication Ability have a significant influence on the dependent variable Employees, as evidenced by the calculated F value (93.702) > F table (2.764). Partially it shows that the work experience variable does not have a significant effect on employee performance, as evidenced by the t value (0.971) < t table (2.002). The use of

information technology variables partially shows that it has a significant effect on employee performance, as evidenced by the t value (3.856) > t table (2.002). The variable of communication ability partially shows that it shows that it has a significant effect on employee performance, as evidenced by the t value (3,668) > t table (2.002).

Keywords: Employee Work Experience, Use of Information Technology, Interpersonnal Communication Ability, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan oleh setiap karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan kinerja karyawan yang maksimal, maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang sudah ditentukan. Namun, seringkali kinerja karyawan menjadi masalah yang menghambat kemajuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kinerja karyawan adalah PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk. yang kemudian disingkat menjadi PT GMF AeroAsia Tbk. Perusahaan ini bergerak di bidang perawatan pesawat yang berlokasi di Bandara Soekarno-Hatta, Cengkareng.

Adapun masalah kinerja pegawai pada PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya ialah masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan kurangnya disiplin pada lingkungan pekerjaan. Sedangkan masalah Pengalaman kerja pada PT GMF Aeroasia, Tbk. ialah kurangnya kecepatan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan. Untuk kemampuan berkomunikasi interpersonal permasalahannya ialah kurangnya komunikasi antar individu sehingga menyebabkan lemahnya koordinasi setiap tim dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan untuk penggunaan teknologi informasi permasalahannya ialah seringkali terjadi gangguan sistem pada teknologi informasi yang mengakibatkan proses analisa perbaikan pesawat menjadi lama dan menghambat keoptimalan kinerja seorang karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, penggunaan teknologi informasi, dan kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kepuasan layanan kinerja karyawan merupakan penelitian jenis kuantitatif.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan staff dari PT GMF AeroAsia, Tbk. Line Maintenance Surabaya yang dipilih hanya dari departemen produksi yaitu sejumlah 61 orang.

Sedangkan untuk penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dikarenakan jumlah populasinya sedikit, sehingga sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan departemen produksi PT GMF AeroAsia, Tbk. Line Maintenance Surabaya yaitu sejumlah 61 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan hasil dari pengungkapan data dari instrumen penelitian dan metode analisis data dari data yang diperoleh untuk menjawab hipotesis yang diajukan dengan menggunakan SPSS 21. Hasil dari penelitian tersebut adalah :

3.1. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman_Kerja	Pearson Correlation	.717**	.420**	.809**	.789**	.813**	.594**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

2. Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

Penggunaan_Teknologi_Informasi	Pearson Correlation	.898**	.871**	.912**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61

3. Variabel Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal

Kemampuan_Berkomunikasi_Interpersonal	Pearson Correlation	.909**	.942**	.779**	.796**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

4. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja_Karyawan	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

Berdasarkan pada R Tabel didapatkan nilai dari sampel $df = N - 2$ adalah $61 - 2 = 59$ sebesar 0,2521. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel X1, X2, X3, dan Y semuanya menghasilkan nilai R hitung $>$ R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

3.2. Hasil Uji Realibilitas

1. Variabel Pengalaman Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	7

2. Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	4

3. Variabel Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	5

4. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	6

Dari hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X dan Y menghasilkan nilai cronbach's alpha > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83298786
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.101
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		.456

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolomogrov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,456 dimana hasil

tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

3.4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 21 for windows diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,443 + 0,122 X_1 + 0,636 X_2 + 0,536 X_3 + e$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.443	1.629		-.272	.787
Pengalaman_Kerja	.122	.125	.117	.971	.336
Penggunaan_Teknologi_Inf ormasi	.636	.165	.412	3.856	.000
Kemampuan_Berkomunika si_Interpersonal	.536	.146	.431	3.668	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

3.5. Hasil Uji Signifikan Uji t dan Uji F

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.443	1.629		-.272	.787
Pengalaman_Kerja	.122	.125	.117	.971	.336
Penggunaan_Teknologi_In formasi	.636	.165	.412	3.856	.000
Kemampuan_Berkomunika si_Interpersonal	.536	.146	.431	3.668	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	994.180	3	331.393	93.702	.000 ^b
Residual	201.591	57	3.537		
Total	1195.770	60			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan_Berkomunikasi_Interpersonal, Penggunaan_Teknologi_Informasi, Pengalaman_Kerja

Perhitungan dari t tabel = $t(\text{Sign}/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 61-3-1) = 2,002$

Perhitungan dari F tabel = $F(k ; n - k) = (3 ; 61-3) = 2,764$

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,336 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,971 < t$ tabel $2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,856 > t$ tabel $2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,668 > t$ tabel $2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H4) atau Uji F

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $93,702 > F$ tabel $2,764$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis

diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y.

3.6. Pembahasan

3.6.1. Pengaruh Pengalaman Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa t hitung $0,971 < t$ tabel $2,002$, maka hipotesis ditolak. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT GMF Aeroasia, Tbk Line Maintenance Surabaya.

Dengan itu pengalaman kerja merupakan hal yang tidak dipertimbangkan dalam peningkatan kinerja karyawan dikarenakan banyak responden yang merasa bahwa pengalaman kerja tidak dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya. Alasan kenapa pengalaman kerja tidak dipertimbangkan dalam peningkatan kinerja yaitu dikarenakan setiap staff karyawan di perusahaan tersebut melakukan tugas perbaikan pesawat bukan berdasarkan pengalaman, melainkan harus berdasarkan standard operasional atau biasa disebut Aircraft Maintenance Manual yang disediakan oleh perusahaan yang membuat pesawat tersebut supaya tidak terjadi kesalahan yang fatal dalam melakukannya.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Likdanawati. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh Lhokseumawe. Dengan judul : “ Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan

Haji Tengah Aceh Selatan ” yang menyatakan bahwa hipotesis diterima artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa t hitung 3,856 > t tabel 2,002, maka hipotesis diterima. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT GMF Aeroasia, Tbk Line Maintenance Surabaya.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, penggunaan teknologi informasi sangat penting dan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT GMF Aeroasia, Tbk Line Maintenance Surabaya. Dengan itu penerapan Penggunaan Teknologi Informasi harus dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karena banyak responden yang merasa bahwa penerapan tersebut dapat meningkatkan kinerja nya.

Dengan penerapan intensitas penggunaan, frekuensi penggunaan, serta jumlah aplikasi yang digunakan dalam teknologi informasi dalam pekerjaan maka peningkatan kinerja akan tepat dan benar. Dengan adanya penerapan penggunaan teknologi informasi ini maka karyawan bisa lebih mudah dalam melakukan pekerjaan di dalam lingkungan perusahaan dan dapat meningkatkan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Dia Mirnasari dan I Made Sadha. Judul penelitian “ Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar) ” yang menyatakan pada penelitian

tersebut bahwa variabel penggunaan teknologi informasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa t hitung 3,668 > t tabel 2,002, maka hipotesis diterima. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT GMF Aeroasia, Tbk Line Maintenance Surabaya.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, kemampuan berkomunikasi interpersonal sangat penting dan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT GMF Aeroasia, Tbk Line Maintenance Surabaya. Dengan itu penerapan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal harus dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karena banyak responden yang merasa bahwa penerapan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komang Ari Andriani, Putu Eka Dianita, dan Putu Julianto. Judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng)” yang menyatakan pada penelitian tersebut bahwa variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.6.2. Pengaruh Pengalaman Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terbukti dengan $F_{hitung} (93,702) > F_{tabel} (2,764)$, maka hipotesis diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan kemampuan Berkomunikasi Interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya.
2. Berdasarkan uji t diketahui bahwa secara parsial Penggunaan Teknologi Informasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya.
3. Berdasarkan uji t diketahui bahwa secara parsial Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya.

Berdasarkan hasil uji F, secara simultan Pengalaman Kerja (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2), dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X1), Penggunaan Informasi (X2), dan

Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya.

4.2. Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Bagi pihak perusahaan dari PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya. diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menjadi informasi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan agar tetap terjaga dengan baik.

Beberapa usulan program dari peneliti yaitu

- a. Dari indikator penggunaan teknologi informasi, pihak perusahaan bisa membuat suatu aplikasi tentang maintenance manual atau buku panduan prosedur perbaikan pesawat secara terpisah sesuai dengan jenis pesawatnya agar pengoperasian maintenance manual tersebut lebih lancar dan tidak terjadi lagging saat digunakan serta website tersebut bisa dioperasionalkan juga lewat smartphone
- b. Pembuatan website untuk akses pengecekan kesediaan sparepart yang terdapat di store atau gudang supaya seorang engineer tidak perlu menghubungi dan menunggu info dari pihak store. Di dalam website tersebut harus update tiap harinya oleh pihak store on duty supaya data tersebut valid
- c. Sedangkan dari indikator kemampuan berkomunikasi interpersonal, pihak perusahaan bisa melakukan kegiatan briefing secara rutin yang dipimpin oleh manajer atau supervisor on duty setiap sebelum melakukan pekerjaan,

serta perlunya menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka antara kalangan staff dan manajerial.

- d. Melakukan kegiatan sharing session yang ditentukan dan dipimpin oleh supervisor on duty antara senior engineer dan mekanik junior disaat jeda operasional untuk menambah kekompakan dalam sebuah tim dan menambah pengetahuan juga.
2. Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan menggunakan kurun waktu yang berbeda, serta menggunakan variabel lainnya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT GMF Aeroasia, Tbk. Line Maintenance Surabaya. Sehingga bisa sebagai tambahan referensi untuk variabel tentang kinerja karyawan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. SE.,M.M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama. Bandung. CV Pustaka Setia. ISBN: 978-979-076-480-4.
- Dr. Azwar, Saifuddin, MA. (2015). Metode Penelitian, Cetakan XVI. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. ISBN:979-9075-27-0.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Likdanawati, SE MM (2009) Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan (ISSN 2338-2864)
- Putu Dia Mirnasari, I Made Sadha (2018) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar) (ISSN 2302-8556)
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Kelima. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Asmani, Jamal Ma'mur. (2011). Tips Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan. Yogyakarta: DIVA Press.

Ambar, Teguh, Sulistyana, Rosidah, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.