

PENGARUH MOTIVASI, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA DI KANTOR CABANG UTAMA SIDOARJO

Oleh :

Ferinsia Hana Christika Matahelumual

NIM : 16210431

ABSTRACT

The aim of this study is as follows: (1) to find out the effect of motivation on Bank Central Asia employees performance. (2) to find out the effect of education for Bank Central Asia employees performance.(3) to find out the effect of work discipline on Bank Central Asia employees performance. The advantage of this study are: (1) showing the benefits of this study for the university, academics, students, lecturers and also library interest. (2) being useful knowledge and science. (3) giving positive impact to the banking company. This study was conducted in Bank Central Asia Sidoarjo main branch office by investigating the field and also distributing questionnaires. The sample was taken from 59 samples using simple random sampling of several units in Bank Central Asia Sidoarjo. The analysis method used multiple linear regression analysis. The type of this study used quantitative research. Data collection technique was used Likert scale, it is measured by showing level responses in form of statements. Result of this study has shown: (1) work motivation has positive and significant effect on employee performance had. (2) The education level has a positive and significant effect on employee performance, the higher motivation, the higher employee's performance had. (2) The education level has a positive and significant effect on employee, the higher employee's level education, the higher employee performance had. (3) Work discipline has positive and significant effect on employee performance, the higher the work performance had. the results of motivation, education level, work discipline have a positive and significant effect on employee. In other hand, the lower the motivation, the level of education and work discipline, the lower employee's performance had.

Keywords: motivation, level of education, work discipline.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman mengarahkan pergerakan ekonomi menuju era globalisasi yang menuntut banyak perhatian khusus, efektifitas, dan selektivitas

yang dapat menentukan hasil akhir dari suatu keputusan, hal tersebut membawa kita dalam dunia persaingan. Kita dapat merasakan adanya gejolak moneter di dalam era globalisasi ini yang dapat menimbulkan persaingan yang sangat ketat antara perusahaan-perusahaan. Sebagaimana yang menjadi fenomena saat ini badan usaha bermunculan dimana-mana baik yang bersifat konvensional atau badan usaha milik negara, yang juga disertai dengan badan usaha-badan usaha yang menjadi pesaing yang juga secara bersamaan muncul untuk meramaikan dunia perekonomian, oleh karena itu sangat dibutuhkan perencanaan yang baik dan pelaksanaan yang disertai dengan evaluasi yang ketat agar perusahaan dapat bertahan hidup maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang lebih efektif (Meliangan, Tommy dan Mekel, 2017:114).

Fenomena globalisasi dunia pada era saat ini begitu pesat, begitu juga dengan Indonesia. Hal ini berdampak positif maupun negatif bagi perusahaan perbankan dimana saja. Oleh sebab itu, seluruh perusahaan perbankan bersaing ketat dan terus berimprovisasi supaya tetap dapat mengikuti perkembangan yang terus berjalan. Kelangsungannya tidak pernah lepas dari dukungan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam hal pengelolaan, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia. Supaya dapat berfungsi secara produktif dan efektif.

Setiap karyawan harus dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai Prestasi kerja dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan. Dengan adanya pengembangan karyawan ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya dengan tepat waktu dan efisien. Kondisi pencapaian pengembangan karyawan yang terampil dalam segala bidang dalam organisasi menciptakan kondisi organisasi menjadi perusahaan yang sehat, dengan demikian kualitas kerja karyawan akan mendapat perhatian khusus. Karyawan yang terampil dan memiliki kemampuan dengan adanya pengembangan karyawan ini maka dapat mengerjakan tugas dengan cermat sehingga memberikan hasil yang baik. Hasil kerja yang baik berarti kualitas yang baik sehingga akan memberikan Prestasi kerja yang memuaskan kepada karyawan. Hal ini menjadi keuntungan sendiri bagi perusahaan atau organisasi tersebut (Indriasari, 2015:161).

II. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui tingkat pendidikan pada karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Sidoarjo.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan prediksi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2009:31) penelitian kuantitatif merupakan suatu konsep sistematis untuk menjelaskan dan juga memprediksi fenomena dan fakta tertentu.

Penelitian ini membuktikan motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan sehingga terjadi hubungan sebab akibat. Menurut Margono (2010:8-9) peneliti menggunakan jenis penelitian

deskriptif kausalitas yaitu penelitian untuk menyelidiki kemungkinan hubungan

sebab-akibat dari fenomena yang diteliti antara faktor tertentu yang mungkin menjadi penyebab gejala yang diselidiki.

IV. TINJAUAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat MSDM adalah proses merekrut , mengembangkan, serta evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan demi mencapai suatu tujuan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Deassler dalam Suwardi dan Utomo, 2011:77).

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis (Subawa dan Budiarta, 2007:45). Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ikhsan, 2005:19). Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya (Lestari, 2011:34).

Disiplin berasal dari kata *disciple* yang artinya suatu keadaan tertib dan dengan senang hati mengikuti ajaran-ajaran pemimpinnya. Disiplin yakni ketaatan pada segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi, baik tertulis maupun berupa janji belaka, bahwa tanpa ketaatan semacam itu maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai. (Wursanto, 2004:23). Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan

penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis (Slamet, 2007:216).

Teori *human capital* menjelaskan bahwa orang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan akan memberikan nilai ekonomis pada perusahaan (Krisdiyanto, 2010:5). Nilai ekonomi pada karyawan ditentukan oleh hasil kerjanya. Hasil kerja karyawan biasanya disebut dengan istilah kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan diukur menggunakan skala kinerja Evita, Muizu dan Atmojo (2017). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

A) H_0 : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

B) H_0 : tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C) H_0 : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Item Valid |
|---------------|------------------|----------------|
| 1 | Motivasi | 20 item |
| 2 | Disiplin Kerja | 48 Item |
| 3 | Kinerja Karyawan | 10 Item |
| Jumlah | | 78 Item |

A. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil item yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi, ketetapan dan keajegan suatu data. Hasil reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

| Jumlah item | Cronbach's Alpha |
|-------------|------------------|
| 1 | 0,831 |

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui hasil uji reliabilitas pada 1 item diperoleh hasil Cronbach Alpha sebesar 0,831. Hasil ini menunjukkan reliabilitas instrumen > 0,8 sehingga dalam kategori tinggi.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

| Jumlah item | Cronbach's Alpha |
|-------------|------------------|
| 20 | 0,726 |

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui hasil uji reliabilitas pada 20 item diperoleh hasil Cronbach Alpha sebesar 0,726. Hasil ini menunjukkan reliabilitas instrumen > 0,7 sehingga dalam kategori tinggi.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

| Jumlah item | Cronbach's Alpha |
|-------------|------------------|
| 48 | 0,764 |

Berdasarkan table 4.4 dapat diketahui hasil uji reliabilitas pada 48 item diperoleh hasil Cronbach Alpha sebesar 0,764. Hasil ini menunjukkan reliabilitas instrumen > 0,7 sehingga dalam kategori tinggi.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

| Jumlah item | Cronbach's Alpha |
|-------------|------------------|
| 10 | 0,864 |

Berdasarkan table 4.6 dapat diketahui hasil uji reliabilitas pada 10 item diperoleh hasil Cronbach Alpha sebesar 0,864. Hasil ini menunjukkan reliabilitas instrumen > 0,8 sehingga dalam kategori tinggi.

B. Hasil Analisa Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dilakukan berdasarkan usia dan jenis kelamin subjek penelitian. Hasil analisis diperoleh hasil karakteristik subjek yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Subjek Penelitian

| Karakteristik Subjek Penelitian | Jumlah (N) | | Motivasi | | Tingkat Pendidikan | | Disiplin Kerja | | Kinerja Karyawan | |
|---------------------------------|------------|----|----------|-------|--------------------|------|----------------|-------|------------------|-------|
| | N | % | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| Usia | | | | | | | | | | |
| < 21 th | 3 | 5 | 36,00 | 0,000 | 5,00 | 0,00 | 107,0 | 0,000 | 24,00 | 0,000 |
| 21-30 th | 32 | 54 | 33,72 | 2,067 | 5,00 | 0,00 | 94,84 | 5,448 | 24,66 | 0,653 |
| 31-40 th | 13 | 23 | 34,92 | 1,115 | 5,00 | 0,00 | 99,54 | 7,195 | 24,54 | 0,519 |
| 41-50 th | 10 | 16 | 33,70 | 2,584 | 5,00 | 0,00 | 95,90 | 5,971 | 24,80 | 0,422 |
| >50 th | 1 | 2 | 34,00 | 0,000 | 5,00 | 0,00 | 93,00 | 0,000 | 25,00 | 0,000 |
| JK | | | | | | | | | | |
| Laki-laki | 23 | 39 | 34,39 | 1,901 | 5,00 | 0,00 | 97,22 | 6,694 | 24,70 | 0,470 |

| Karakteristik Subjek Penelitian | Jumlah (N) | | Motivasi | | Tingkat Pendidikan | | Disiplin Kerja | | Kinerja Karyawan | |
|---------------------------------------|---------------|------------|--------------|--------------|-----------------------|-------------|-------------------|--------------|---------------------|--------------|
| | N | % | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| Perempua n | 36 | 61 | 33,92 | 2,075 | 5,00 | 0,00 | 96,28 | 6,363 | 24,58 | 0,649 |
| Total | 59 | 100 | 34,10 | 2,006 | 5,00 | 0,00 | 96,64 | 6,453 | 24,63 | 0,584 |

Keterangan:

N : jumlah

M : mean (rata-rata)

SD : standar deviasi

th : tahun

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil deskripsi statistik usia diperoleh rata-rata skor motivasi kerja tertinggi terjadi pada subjek usia kurang dari 21 tahun (M = 36,00), sedangkan rata-rata skor motivasi kerja terendah terjadi pada subjek usia 41-50 tahun (M = 33,70).

Rata-rata skor tertinggi disiplin kerja terjadi pada subjek usia kurang dari 21 tahun (M = 107,00), sedangkan rata-rata skor terendah disiplin kerja terjadi pada subjek usia lebih dari 50 tahun (M = 93,00). Rata-rata skor tertinggi kinerja terjadi pada subjek usia lebih dari 50 tahun (M = 25,00), sedangkan rata-rata skor tertinggi kinerja terjadi pada subjek kurang dari 21 tahun (M = 24,00).

Hasil deskripsi statistik berdasarkan jenis kelamin subjek diperoleh rata-rata skor tertinggi motivasi kerja terjadi pada subjek laki-laki (M = 34,39). Rata-rata skor tertinggi disiplin kerja terjadi pada subjek laki-laki (M = 97,22). Rata-rata skor tertinggi kinerja terjadi pada subjek laki-laki (M =

24,70). Hasil analisis statistik diperoleh skot t setiap variabel disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skot t Variabel

| Variabel | Tingkat Pendidikan | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Kinerja Kaaryawan |
|-----------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Skor t | 100 | 391,016 | 1016,441 | 296,271 |

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui skot t pada tingkat pendidikan diperoleh hasil yaitu 100 sehingga skot t lebih besar dari 50 ($100 > 50$), hasil ini berarti bahwa tingkat pendidikan karyawan pada kategori tinggi. Skot t pada motivasi diperoleh hasil yaitu 391,016 sehingga skot t > 50 ($391,016 > 50$), hasil ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan pada kategori tinggi. Skot t pada disiplin kerja diperoleh hasil yaitu 391,016 sehingga skot t > 50 ($391,016 > 50$), hasil ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan pada kategori tinggi. Skot t pada disiplin kerja diperoleh hasil yaitu 296,271 sehingga skot t > 50 ($296,271 > 50$), hasil ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan pada kategori tinggi.

C. Hasil Uji Homogenitas

Data dikatakan bersifat homogen, jika nilai $p > 0,05$, sedangkan dikatakan heterogen, jika nilai $p < 0,05$. Uji homogenitas dilakukan menggunakan *Homogeneity of test* dengan bantuan program *SPSS 24 for Windows*.

Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas

| Variabel | Sig. | Kategori | Kesimpulan |
|-----------------------------------|-------|------------|------------|
| Motivasi - Kinerja Karyawan | 0,104 | $P > 0,05$ | Homogen |
| Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan | 0,202 | $P > 0,05$ | Homogen |

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji homogenitas di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,104 dan 0,202 yang mana lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen.

D. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu dengan ketentuan nilai signifikansi 5% atau 0,05 untuk mengetahui normal atau tidak sebaran data jika $p > 0,05$ maka data dapat dikatakan normal dan jika $p \leq 0,05$ maka data dikatakan tidak normal. Dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas data ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5.0 Hasil Uji Normalitas

| Sig. | Kategori | Kesimpulan |
|-------|------------|------------|
| 0,187 | $P > 0,05$ | Normal |

Berdasarkan tabel 5.0 hasil uji normalitas di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,187 yang mana lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) sehingga disimpulkan data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

E. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.1 Uji Heterokedastisitas

| Variabel | Sig. |
|--------------------|-------|
| Motivasi Kerja | 0.109 |
| Tingkat Pendidikan | 0.754 |
| Disiplin Kerja | 0.117 |

Berdasarkan tabel 5.1 hasil uji heteroskedastisitas didapatkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0.109, tingkat pendidikan 0.754 dan disiplin kerja sebesar 0.117 sehingga disimpulkan H_0 diterima yaitu tidak terjadi heterokedastisitas.

F. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|--------------------|-----------|-------|
| Motivasi | 0.128 | 8.895 |
| Tingkat Pendidikan | 0.179 | 5.817 |
| Disiplin Kerja | 0.153 | 8.026 |

Berdasarkan tabel 5.2 hasil uji multikolinearitas didapat nilai tolerance motivasi, tingkat pendidikan, disiplin kerja lebih besar dari 0.01 dan nilai VIF kurang dari 10.00 sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

G. Hasil Uji T(Regresiom Multiple Linear)

Tabel 5.1 Regresi antar Variabel

| Regression | t statistic | P |
|---------------------------------------|--------------------|----------|
| Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan | 4.950 | 0,000 |
| Tingkat Pendidikan – Kinerja Karyawan | 4.037 | 0,000 |
| Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan | 4.859 | 0,000 |

Berdasarkan tabel 5.1 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t statistik sebesar 4.950. Hasil ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.950 > 1,671$. Hasil probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,004, sehingga $0,000 < 0,05$. Hasil t hitung dan probabilitas menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

Nilai regresi tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t statistik sebesar 4.037. Hasil ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.037 > 1,671$. Hasil probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,000, sehingga $0,000 < 0,05$. Hasil t hitung dan probabilitas menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Nilai regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t statistik sebesar 4,859 Hasil ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,859 > 1,671$. Hasil probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,000, sehingga $0,00 < 0,05$. Hasil t hitung dan probabilitas menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan

bahwa hipotesis 3 diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

H. Hasil Uji F

Tabel 5.2 Hasil Uji F

| Variabel | Nilai F | Sig. |
|--|---------|------|
| Motivasi, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja | 39.495 | 0.00 |

Hasil motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil nilai F hitung yaitu 39.495 lebih besar dari F tabel ($39.495 > 3,16$) dan $P < 0,05$ sehingga diterima yaitu motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. Hasil Besaran R Square

Besaran pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R square yaitu 0,846 atau 84,6%. Hasil ini berarti kontribusi motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa 15,4 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia cabang Sidoarjo. Sesuai dengan teori para Ahli, Setiap variabel memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

SARAN

1. Setiap karyawan harus saling memberi support antara satu dengan yang lain tidak terkecuali pimpinan kepada bawahan begitu juga dengan bawahan kepada pimpinan.
2. Perusahaan wajib melakukan pemilihan tingkat pendidikan terbaik terhadap calon karyawan.
3. Setiap karyawan tetap konsisten memberikan contoh disiplin kerja yang baik bagi sesama rekan sekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara

Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar. S. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. 2015. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Notoatmodjo, S. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Slamet. 2007. Kiat Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.