

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SELUMA

Wagini

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

ABSTRAK

Wagini; Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel purposive. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan maka sampel yang diambil adalah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan baik indikator pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun kinerja diperoleh nilai baik artinya semakin sering pegawai mengikuti diklat akan diikuti peningkatan kinerja, karena pada umumnya diklat yang diikuti oleh pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma adalah diklat untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan dan peraturan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi pokoknya masing-masing.

ABSTRACT

Wagini; *The Relationship of Education and Training Toward Employee Performance in Religion Ministry in Seluma District. Purpose of this study is to determine the relationship of education and training on employee performance in religion ministry in Seluma Regency. The population in this study is all existing employees within the office of Religion Ministry in Seluma District. The sampling technique used in this study is a purposive sampling method. Based on the criteria set of samples so the sample is taken from 50 people. The result shows a good indicator of education and training as well as the performance obtained good grades, means by getting employees follow the training will be followed by increasing in performance, because in general training followed by civil servants at the Religion Ministry in Seluma District is a training to increase knowledge and insight about jobs and regulations relating to the duties and functions of each principal.*

Kata kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Instansi-instansi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengolah atau memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga dengan organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang menentukan hasil akhir dari proses pembangunan nasional suatu bangsa. Sumber daya manusia yang diharapkan adalah yang beriman, bertaqwa, mampu menjaga amanat, cerdas dan terampil, memiliki etos kerja yang produktif, berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta peduli terhadap lingkungan.

Para karyawan yang baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas

pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orang, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses. Meskipun program orientasi serta latihan pengembangan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia (Handoko, 2008:103).

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 31 ayat 1 disebutkan bahwa : “Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”. Berdasarkan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil pada dasarnya untuk meningkatkan profesionalisme yang mengarah kepada keberhasilan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Seluma yang berkaitan dengan Pendidikan formal maupun informal, Pelayanan haji, hubungan keagamaan di lingkungan Kabupaten Seluma, Zakat dan Wakaf. Mengingat banyaknya tugas dan fungsi yang diemban oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma serta untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukan pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik dan memadai agar visi dan misi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Dengan Kinerja Pegawai Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Seluma. Maka terasa penting dilakukan pengujian atas masalah bagaimana hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberi kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. MSDM dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Amstrong dalam Triton. PB, 2010:17).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibanding manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lainnya. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. MSDM merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Dessler (2010:5), menjelaskan bahwa MSDM adalah “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Pendapat lain tentang MSDM

dikemukakan oleh Sedarmayanti (2005:6), adalah “Seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2005:7) Tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung pada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu bentuk pembinaan terhadap pegawai negeri sipil untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mengikuti perkembangan, perubahan sistem dan teknologi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu pendidikan dan latihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Program-program pendidikan dan latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara.

Bernandian dan Russell dalam Gomes (2009:197), pendidikan dan pelatihan adalah “Setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Sedangkan Handoko (2008:104), mendefinisikan latihan (*training*), adalah : “Dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang”. Dilain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan-kegiatan latihan dan pengembangan biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia dan penyedia langsung.

Pendidikan dan pelatihan menurut Sedarmayanti (2005:29), adalah : “Sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena organisasi harus berkembang, untuk mengantisipasi perubahan di luar organisasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi”.

Ada dua tujuan utama program pendidikan dan pelatihan pegawai (Handoko, 2008:103), sebagai berikut :

- a. Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- b. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Selain itu ada beberapa indikator yang menjadi tujuan pendidikan dan pelatihan (Gomes, 2009:207), diantaranya :

- a. Orientasi kerja.
- b. Keterampilan pekerjaan.
- c. Keterampilan-keterampilan manusia.
- d. Keterampilan manajemen.
- e. Pendidikan umum.

Dari tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan untuk membentuk kepribadian secara utuh artinya bahwa pembinaan bukan hanya berorientasi pada aspek fisik saja, tetapi juga dimaksudkan untuk membina mental spiritual. Sealin itu juga pendidikan dan latihan juga dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan baik teknis maupun administratif serta dapat membentuk keseragaman pola pikir guna mencapai keberhasilan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan sehingga dapat dijadikan panutan sebagai manusia yang hidup di masyarakat.

Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pelayanan publik sering kali dipertukarkan dengan pengukuran kinerja pemerintah. Hal ini tidaklah terlalu mengherankan karena pada dasarnya pelayanan publik memang menjadi tanggung jawab pemerintah. Dengan demikian, ukuran kinerja pemerintah dapat dilihat dari kinerjanya dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Demikian juga dengan organisasi swasta, kinerja pelayanan organisasi swasta sering dilihat sebagai kinerja organisasi tersebut karena memang organisasi tersebut menjalankan pelayanan. Sehingga apabila organisasi tersebut menyelenggarakan pelayanan dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut dapat dianggap baik. Dengan demikian kinerja organisasi dan kinerja pelayanan sesuatu organisasi ibarat dua sisi dari satu mata uang yang sama (Ratminto dan Winarsih, 2007:173).

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2005:50). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang penting.

Produktivitas menurut Soeprihanto dalam Triton. PB (2010:80), adalah "Perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang dipergunakan (*input*)".

Kinerja yang telah diberikan oleh pegawai berupa prestasi kerja perlu mendapat perhatian dari pimpinan atau dengan kata lain perlu mendapat penilaian. Fhatoni (2006:124), menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah "Upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan/diselesaikan dengan baik, maka uraian pekerjaan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaan".

Sedangkan Handoko (2008:135), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah "Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka".

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan instrumen pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Zeithaml, Parasuraman dan Berry (dalam Ratminto dan Winarsih, 2007:182), sebagai berikut :

- a. Ketampakan fisik (*tangible*).
- b. Reliabilitas (*reability*).
- c. Responsivitas (*responsiveness*).
- d. Kompetensi (*competence*).
- e. Kesopanan (*courtesy*).
- f. Kredibilitas (*credibility*).
- g. Keamanan (*security*).
- h. Akses (*access*).
- i. Komunikasi (*communication*).
- j. *Pengertian (understanding the customer)*.

Kerangka Analisis



Gambar 1. Kerangka Analisis

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa diduga pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma

a. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Perempuan	34	34
Laki-laki	66	66
Jumlah	100	100

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma, 2013

b. Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	24	24
Diploma	14	14
S1	52	52
S2	10	10
Jumlah	100	100

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma, 2013

c. Jumlah Pegawai berdasarkan pangkat/golongan

Tabel 3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan

Golongan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
II	20	22
III	48	44
IV	32	23
Jumlah	100	100

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma, 2013

Pembahasan

Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan kepada responden yang berhubungan dengan indikator pendidikan dan pelatihan diperoleh tanggapan berupa sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dari hasil tersebut akan dihitung distribusi rata-rata seperti pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Perhitungan Distribusi Rata-Rata dari Variabel Diklat

Pertanyaan	Jumlah	Rata-Rata (Jumlah /Responden)	Kreteria
1	139	2,78	Baik
2	150	3,00	Baik
3	139	2,78	Baik
4	130	2,60	Baik
5	150	3,00	Baik
6	147	2,94	Baik
7	126	2,52	Baik
8	150	3,00	Baik
9	130	2,60	Baik
10	176	3,52	Baik
Jumlah	1.437	28,74 Rata-Rata = 2,874	Baik

Sumber : Data diolah, 2013

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan yang disebarakan ke 50 orang responden atau sampel diperoleh tanggapan responden setiap pertanyaan rata-rata berada diantara 2,51-3,25 atau dengan kreteria baik. Rata-rata kumulatif sebesar 2,874 yang termasuk kreteria baik, artinya tanggapan responden terhadap diklat baik.

Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Selain indikator pendidikan dan pelatihan juga disusun pertanyaan yang berhubungan dengan indikator kinerja pegawai. Distribusi rata-rata dari variable kinerja pegawai seperti pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Perhitungan Distribusi Rata-Rata dari Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Jumlah	Rata-Rata (Jumlah /Responden)	Kreteria
1	166	3,32	Sangat Baik
2	160	3,20	Baik
3	158	3,16	Baik
4	150	3,00	Baik
5	169	3,38	Sangat Baik
6	158	3,16	Baik
7	156	3,12	Baik
8	154	3,08	Baik
9	184	3,68	Sangat Baik
10	174	3,48	Sangat Baik
Jumlah	1.437	32,58 Rata-Rata = 3,258	Baik

Sumber : Data diolah, 2013

Dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan yang disebarakan ke 50 orang responden atau sampel diperoleh tanggapan responden setiap pertanyaan rata-rata berada diantara 2,51-3,25 atau dengan kreteria baik. Rata-rata kumulatif sebesar 3,258 hampir mendekati kreteria sangat baik yaitu antara 3,26-4, artinya tanggapan responden terhadap kinerja baik.

Dari dua indikator di atas baik indikator diklat maupun kinerja diperoleh nilai baik, artinya secara kuantitatif dapat dijelaskan bahwa semakin sering pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma mengikuti diklat akan diikuti peningkatan kinerja, karena pada umumnya diklat yang diikuti oleh pegawai negeri sipil adalah diklat untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan dan peraturan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi pokoknya masing-masing.

Uji Hipotesis

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma

Seperti hasil perhitungan nilai rata-rata setiap indikator baik diklat maupun kinerja pegawai, diperoleh bahwa tanggapan yang baik terhadap diklat yang diikuti dengan kinerja pegawai yang semakin baik setelah mengikuti diklat secara umum. Untuk melihat lebih jelas apakah variabel diklat mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai akan dilakukan analisis statistik.

Dengan hasil kuisioner yang terkumpul dari 50 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini kemudian diolah dengan program SPSS 16,0, maka akan diperoleh hasil seperti pada tabel.7 dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji *Chi-Square* Hubungan Antara Diklat dengan Kinerja Pegawai Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Seluma

N	50
Chi-Square	46.080
Df	1
Asymp. Sig.	.000

Sumber : data diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* di dapat nilai $X^2 = 46,080$ dengan asymp. Sig = 0,000 < 0,01 berarti signifikan. Untuk melihat keeratan hubungan antara diklat dengan kinerja pegawai hasil *chi-square* dibandingkan dengan *chi-square* tabel dengan df 1 dan tingkat kepercayaan atau *level of significant* 95% diperoleh 3,841, artinya *chi square* hitung lebih besar dari *chi square* tabel (46,080 > 3,841). Sesuai dengan kriteria jika *chi-square* hitung lebih besar dari *chi-square* tabel maka Jadi Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara diklat dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan Secara statistik hasil penelitian diperoleh kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara diklat (X) dengan kinerja pegawai (Y) Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bengkulu yang ditunjukkan hasil *chi square* hitung lebih besar dari *chi square* tabel (46,080 > 3,841). Sesuai dengan kriteria jika *chi-square* hitung lebih besar dari *chi-square* tabel maka Jadi Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara diklat dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma.

Saran

1. secara statistik dengan menggunakan distribusi rata-rata dan *chi-square* di tarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara diklat dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma. Berdasarkan hal tersebut disarankan agar program pendidikan dan pelatihan (diklat) harus tetap ditingkatkan dan harus disesuaikan dengan tuntutan tugas dan fungsi masing-masing pegawai atau instansi masing-masing.
2. Selain itu sebagai pegawai negeri sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma, disarankan harus tetap memperhatikan kualitas pelayanan kepada masyarakat karena PNS merupakan abdi masyarakat dan abdi negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2007. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2007. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat. Jakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 2009. *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Triton. PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. PT. Suka Buku. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.