

PENGARUH DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BANK BPR ROKAN HULU

Hidayat¹, Nurasyiah¹

Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

Email : ayat_pasie@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pelaksanaan diklat, prestasi kerja karyawan serta pengaruh diklat terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), dengan jumlah sebanyak 32 orang. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana diperoleh hasil sebesar 0,712, menunjukkan hubungan yang kuat antara diklat (pendidikan dan pelatihan) dengan prestasi kerja karyawan, serta berpengaruh positif. Hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 39,6% yang berarti bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 39,6%, sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{hitung} 4,438 > 1,697 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Kata Kunci: Diklat (pendidikan dan pelatihan), Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga atau organisasi, baik bersifat *profit* maupun *nonprofit*, akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya. Salah satu yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat prestasi kerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut.

Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik akan berdampak pada prestasi kerja, prestasi kerja merupakan hal yang penting karena berhubungan dengan keberlangsungan perusahaan. Pentingnya prestasi kerja yang diterapkan secara objektif, terlihat pada minimal dua kepentingan, yaitu bagi para pegawai, prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi perusahaan, prestasi kerja

karyawan sangatlah penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.

Bank BPR Rokan Hulu yang bergerak dibidang jasa yang memberikan beberapa jenis pelayanan pada masyarakat yang pada umumnya berdomisili di daerah Kabupaten Rokan Hulu. Bank BPR Rokan Hulu menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perbankan dan pihak Bank BPR Rokan Hulu menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Salah satu cara Bank BPR Rokan Hulu untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka. Bank BPR Rokan Hulu perlu melakukan program pendidikan dan pelatihan (diklat) mengingat bahwa kegiatan usahanya berhubungan langsung

dengan masalah sumberdaya manusia. Setiap tahunnya Bank BPR Rohul senantiasa mengadakan diklat rutin. Berbagai diklat telah dilakukan oleh Bank BPR Rohul untuk meningkatkan produktifitas karyawannya.

Hasil dari diklat yang diadakan oleh Bank BPR terhadap karyawan membawa dampak yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan prestasi yang diraih oleh Bank BPR Rohul di bidang jasa perbankan. Adapun prestasi yang pernah diraih oleh bank BPR Rohul dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jenis Prestasi Bank BPR Rohul Tahun 2011 s/d 2015

No	Tahun	Jenis Prestasi
1.	2011	BPR Award dari INFO BANK
2.	2012	BPR Award dari INFO BANK
3.	2013	BPR Award dari INFO BANK
4.	2015	BPR Award dari INFO BANK

Sumber: Bank BPR Rohul, 2015

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di lapangan ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Bank BPR Rokan Hulu seperti kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dalam mengakomodir keanekaragaman para peserta kurang cakap, karena instruktur adalah salah satu hal penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan tersebut, dan metode yang digunakan kurang sesuai dengan gaya belajar karyawan, pelatihan cenderung membosankan karena selalu dilakukan di lingkungan kerja karyawan sehingga akhir-akhir ini kurang merasa antusias, hanya menganggap sebagai formalitas tanpa menghiraukan tujuan dari pelatihan tersebut. Permasalahan tersebut yang membuat pelatihan dan pendidikan yang dilakukan Bank BPR Rokan Hulu belum dapat meningkatkan prestasi kerja Bank BPR Rokan Hulu secara maksimal.

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu**".

KAJIAN TEORI

1. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan

dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2010:4), bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Menurut Ranupandojo dan Husman (2011:4) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Simamora (2010:29) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu:

- a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan
- c) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
- e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

c. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:49-52), menyatakan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat tercapai, sebaiknya perlu didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

- a. Semua manusia dapat belajar. Individu dari semua umur dengan kapasitas intelektual yang bermacam-macam mempunyai kemampuan untuk mempelajari perilaku-perilaku baru.

- b. Seorang individu harus bermotivasi untuk aktualisasi diri, promosi, insentif berupa uang.
- c. Belajar adalah aktif, bukan pasif. Pendidikan yang efektif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan/pendidikan.
- d. Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan.
- e. Materi yang sesuai harus diberikan. Pengajar harus memilih alat-alat dan materi yang cukup lengkap.
- f. Waktu harus diberikan untuk dapat menyerap pelajaran.
- g. Metode-metode belajar harus bervariasi.
- h. Peserta harus memperoleh kepuasan belajar. Pendidikan harus memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan peserta.
- i. Peserta memerlukan penguat dari perilaku yang tepat. Hadiah-hadiah positif dan secara langsung menguatkan perilaku yang diinginkan.

d. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Tahapan pelaksanaan diklat tidak sama pada setiap lembaga, oleh karena itu perlu disusun suatu program pelatihan sebagaimana dikemukakan oleh Lynton dan Pareek dalam Swasta (2012:2), yaitu:

- 1. Menentukan kebutuhan pelatihan, yang merupakan tahapan awal yang harus ditentukan, apa yang paling mendesak dan paling relevan dibuthkan oleh peserta pelatihan, termasuk didalamnya mempersiapkan instruktur.
- 2. Menata tujuan pelatihan, hal ini dapat dijadikan dasar untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan seorang instruktur, yang selanjutnya dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan.
- 3. Menyusun program pelatihan untuk menentukan tingkat capaian.
- 4. Melaksanakan pelatihan, sebelum mulai diadakan pelatihan terlebih dahulu harus memilih metode yang digunakan dalam pelatihan, kemudian baru dilaksanakan setelah tahapan itu, kedua, ketiga benar-benar siap.
- 5. Evaluasi pelatihan, bertujuan untuk melihat berhasil tidaknya suatu pelatihan secara efektif dan efisien.

e. Metode Pelaksanaan Program diklat

Sikula dalam Munandar (2011:21)

mengemukakan metode diklat, yakni:

- a. Metode latihan atau *training* terdiri dari lima cara:

- 1. *On The Job*, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.
- 2. *Vestibule*, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut.
- 3. *Demonstration and example*, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan.

- 4. *Simulation*, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.

- 5. *Appreniceship*, yaitu magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

- b. *Classroom Methods*, yang terdiri dari:

- 1. *Lecture* (ceramah), metode ini banyak diberikan dalam kelas.

- 2. *Conference* (rapat), pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut.

- 3. Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendirikarena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui komputer, buku-buku petunjuk.

- 4. Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta.

- 5. *Rol Playing*, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan.

- 6. Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu.

- 7. Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan

keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

f. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Notoadmojo (2010:67), menyatakan bahwa setelah berakhir program pendidikan dan pelatihan sebaiknya dilakukan evaluasi. Evaluasi ini mencakup dua hal yaitu:

- a. Evaluasi terhadap proses pelatihan meliputi:
 1. Organisasi penyelenggara, misalnya: administrasi, akomodasi, konsumsi, ruangan, petugas dan sebagainya.
 2. Penyampaian materi pelatihan, misalnya: relevansi maupun pengajar
- b. Evaluasi terhadap hasil, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang disampaikan dapat dikuasai dan dimengerti oleh peserta pelatihan. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan pengetahuan, sikap, perilaku peserta pelatihan. Cara melakukan evaluasi:

1. Formal, dengan menggunakan kuesioner yang harus diisi oleh peserta pelatihan.
2. Informal, diskusi antara peserta dengan panitia.

g. Indikator Kebutuhan Diklat

Indikator/faktor yang menunjang keberhasilan pelatihan menurut Hardiati (2011:126), yaitu antara lain:

1. Tahap Penilaian
Dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Ada tiga analisis yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan yaitu:
 - a. Analisis kebutuhan pelatihan dimana analisis ini lebih condong melihat kebutuhan yang dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan pada saat pelatihan yang akan dijalankan.
 - b. Karyawan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan.
 - c. Analisa individu yang mana diharapkan setiap individu dapat menyiapkan dirinya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik fisik ataupun mental.
2. Tahap pelaksanaan
Adalah tahap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Dimana

terlebih dahulu harus memperhatikan seperti:

- a. Target peserta program
 - b. Pelatih dan instruktur program
 - c. Media yang akan digunakan
 - d. Prinsip pembelajaran apa yang akan digunakan
 - e. Dimana program akan dilaksanakan
3. Tahap Evaluasi
Adalah melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan. Disini yang harus diperhatikan dalam tahap evaluasi ini adalah:
 - a. Penyusunan kriteria evaluasi
 - b. Tujuan evaluasi
Metode yang akan digunakan

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:94), menyatakan "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu".

Sirait (2010:128), menjelaskan bahwa "Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi".

b. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:126), yaitu:

1. Kualitas kerja, hal ini dapat dilihat dari:
 - a) ketepatan waktu, b) ketelitian dan c) keterampilan.
2. Kuantitas kerja, hal ini dapat dilihat dari :memenuhi standar kerja, pekerjaan rutin.
3. Tingkat kehandalan, hal ini dapat dilihat dari: inisiatif, rajin.
4. Sikap yaitu bentuk perilaku atau tingkah laku karyawan dalam bekerja serta perbuatan berdasarkan loyalitas dan tanggung jawab serta mampu bekerja sama dalam tim dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari: Tingkat loyalitas dan tanggung jawab, Tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2010:15), faktor-faktor prestasi kerja

terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Sedangkan menurut Anoraga (2010:56) pada umumnya orang menganggap bahwa gaji yang tinggi, pendapat yang tinggi akan mendorong seseorang karyawan untuk berprestasi serta mendorong karyawan untuk puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya.

d. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2009:132), metode penilaian prestasi kerja terbagi dalam dua metode yaitu:

1. Metode-metode penilaian berorientasi pada masa lalu, terdiri dari: skala rata-rata (*Rating scale*), *checklist*, metode peristiwa kritis, metode peninjauan lapangan, tes dan observasi prestasi kerja, metode evaluasi kelompok.
2. Metode-metode yang berorientasi pada masa depan, terdiri dari: penilaian diri (*Self Appraisal*), Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*), pendekatan *Management By Objectives* (MBO), teknik pusat penilaian.

3. Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja

Salah satu cara untuk memenuhi keutuhan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Menurut pendapat dari Robinson yang dikutip dalam Admodiwirio (2010:37), yang menyatakan tentang pendidikan dan pelatihan yaitu "pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

4. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Sakta (2014), dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dinas pendidikan Kabupaten Sarolangun" hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi r^2 sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X). Analisa hasil dari regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja dengan melihat harga r hitung (0,53) yang lebih besar dari pada harga r tabel (0,304) maksudnya bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, serta juga dapat dinyatakan dengan $Y=12,655+0,252X$.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2015) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Samarinda" hasil analisis menunjukkan bahwa melaksanakan pelatihan sangat baik dengan skor tingkat 227,8. tingkat kinerja karyawan yang sangat baik dengan skor nilai 226. Hasil analisis regresi menunjukkan *training* dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0.911. Koefisien determinasi nilai 0.644, menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%.

Penelitian yang dilakukan oleh Hariawati (2009) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia TBK" hasil dari hasil perhitungan program SPSS, thitung sebesar 3,323 dan t-tabel sebesar 1,658 tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (α) sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Dengan diberikannya diklat (pendidikan dan pelatihan) kepada karyawan secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Cahyono (2011:157), menjelaskan bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari: banyaknya pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerjasama, inisiatif kepercayaan diri, kepribadian, penyesuaian diri, kepemimpinan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran dan kesetiaan.

Dengan demikian bahwa setiap perusahaan selalu menilai prestasi kerja dari karyawannya yang mana nantinya akan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang terkait. Selanjutnya, Ranupandojo dan Husnan (2011:126), mengemukakan bahwa ada empat indikator prestasi kerja karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pertanyaan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya dimana hipotesa penulis yaitu: **“Diduga terdapat pengaruh diklat terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu”**.

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analisis deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lokasi penelitian adalah di Bank BPR Rokan Hulu yang terletak di jalan Tuanku Tambusai Kompleks Pasar Modern Kampung Padang-Pasir Pengaraian. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Februari sampai dengan Agustus 2016.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Wasis,

2009:12). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BPR Rokan Hulu yang mengikuti diklat sebanyak 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Wasis, 2009:12). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2009:77) bahwa sampling jenuh (sensus) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. **Jenis data** yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis mengenai pengaruh diklat terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah karyawan yang mengikuti diklat di Bank BPR Rokan Hulu.

2. **Sumber data** di peroleh dari:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen tertulis melalui study kepustakaan.

D. Teknik Pengambilan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan, terdiri dari :

- a. Observasi Observasi pada hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera,

bisa penglihatan, pendengaran untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian ini. Observasi yang penulis lakukan yaitu berkaitan dengan pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja di Bank BPR Rokan Hulu.

- b. Wawancara
Wawancara adalah bentuk komunikasi antara peneliti dengan responden secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh informasi dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan.
 - c. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pernyataan-pernyataan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.
2. Penelitian kepustakaan
Merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, majalah, jurnal ataupun berbagai literature yang relevan dengan penelitian.

E. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*).

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

diklat (pendidikan dan pelatihan) (X) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Menurut Hardiati (2011:64), indikator diklat adalah sebagai berikut:

- a. Tahap Penilaian, terdiri dari tiga analisis
 1. Analisis kebutuhan pelatihan dimana analisis ini lebih condong melihat

kebutuhan yang dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan pada saat pelatihan yang akan dijalankan.

2. Karyawan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan.
 3. Analisa individu yang mana diharapkan setiap individu dapat menyiapkan dirinya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik fisik ataupun mental.
- b. Tahap pelaksanaan
Adalah tahap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Dimana terlebih dahulu harus memperhatikan seperti:
1. Target peserta program
 2. Pelatih dan instruktur program
 3. Media yang akan digunakan
 4. Prinsip pembelajaran apa yang akan digunakan
 5. Dimana program akan dilaksanakan
- c. Tahap Evaluasi

Adalah melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan. Disini yang harus diperhatikan dalam tahap evaluasi ini adalah:

1. Penyusunan kriteria evaluasi
 2. Tujuan evaluasi
 3. Metode yang akan digunakan
- prestasi kerja (Y) adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ranupandojo dan Husnan (2011:126), mengemukakan bahwa ada empat indikator prestasi kerja karyawan yaitu:
- a. kualitas kerja, adapun sub indikatornya yaitu: ketepatan waktu, kesetiaan dan keterampilan.
 - b. kuantitas kerja, adapun sub indikatornya yaitu: memenuhi standar kerja dan pekerjaan rutin.
 - c. tingkat kehandalan, adapun sub indikatornya yaitu: inisiatif dan rajin.
 - d. sikap, adapun sub indikatornya yaitu: tingkat loyalitas dan tanggung jawab, tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim.

F. Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, menurut Sugiyono (2008:87) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variable, skala likert ini adalah skala yang berisi 5 tingkat prefesi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Penilaian skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Notasi	Keterangan	Nilai
1.	TS	Tidak Setuju	1
2.	KS	Kurang Setuju	2
3.	CS	Cukup Setuju	3
4.	S	Setuju	4
5.	SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2008:877)

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, maka digunakan rumus menurut Sudjana (2009:79) yaitu:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar–data terkecil

Banyak kelas = 5

Jadi, panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Interval

Sangat rendah	1.00 – 1.79
Rendah	1.80 - 2.59
Cukup Tinggi	2.60 – 3.39
Tinggi	3.40 – 4.19
Sangat Tinggi	4.20 – 5.00

Sumber: Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga, Sudjana (2009:79)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif

dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi tiga (3) tahap yaitu:

1. Pengujian instrumen penelitian

Perlu dibedakan antara penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

a. Uji Validitas

Uji validitas kuisisioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuisisioner. Alat korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment yang rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana:

x = Adalah skor setiap item pernyataan

y = Adalah skor seluruh item pernyataan

xy = Adalah skor pernyataan dikalikan skor total

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item tersebut dikatakan valid. Menurut Azwar (2009:34) menyebutkan kan bahwa semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0, 05 daya pembedanya dianggap memuaskan. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.

b. Uji Realibilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel.

Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearrman Brown untuk keperluan itu maka butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok disusun sendiri. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan kelompok genap dicari korelasinya.

Koefisien korelasi ini selanjutnya dimasukkan kerumus Spearman Brown:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

**PENGARUH DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI BANK BPR ROKAN HULU**

Dimana:

Ri = Reliabilitas internal seluruh instrumen.

r_{xy} = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua.

Jika besarnya koefisien korelasi $> 0,60$, maka hubungan antara variabel dengan variabel Y dinyatakan kuat. Untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antar variabel dengan variabel Y, Sugiono (2009:183) memberikan suatu panduan dalam menafsirkan besaran angka koefisien korelasi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval 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 – 1,00	Sangat kuat

2. Analisa Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2009:340):

$$Y = a + bx$$

Dimana:

x = Prestasi kerja

Y = Diklat (pendidikan dan pelatihan)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besar sumbangan atau pengaruh variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat, nilai R^2 berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka semakin besar nilai R^2 menunjukkan arti bahwa variabel bebas yang dipilih dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

3. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik Uji Parsial (Uji-t).

Uji ini adalah untuk membuktikan ada tidaknya hubungan kedua variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai

t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% sehingga taraf signifikan atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan $df = n - 2$.

Apabila t_{hitung} positif, maka t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} dengan kriteria:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan variabel y.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.

Untuk memudahkan dalam pengolahan data maka digunakan bantuan SPSS 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Berawal tahun 2004, persiapan pendirian bank telah dimulai. Pada tahun 2005 proses pendirian untuk mendapatkan Izin Prinsip sempat tertunda karena berbagai faktor teknis dan nonteknis. Namun, pada tahun 2006 berkat keinginan dan komitmen yang kuat dari Pemerintah Daerah dengan segenap instansi terkait, proses pendirian BPR Rokan Hulu kembali dapat diteruskan, sehingga pada tanggal 07 Juli 2006 melalui Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor:8/348/DPBPR permohonan izin prinsip pendirian BPR Rokan Hulu sudah dapat disetujui.

Sehubungan dengan itu, Direksi beserta Pemilik dalam batas 360 hari diminta harus dapat melengkapi persyaratan tan-persyaratan dalam rangka pengajuan Izin Usaha, diantaranya: pengesahan PERDA, penyediaan gedung kantor, menyusun Struktur Organisasi dan Tata Kerja serta tenaga kerja dan dokumen administratif lainnya. Namun berkat kerjasama dan koordinasi yang baik antara seluruh pihak terkait, PEMDA, DPRD dan pengelola BPR maka semua persyaratan tersebut yang berkaitan dengan pengajuan Izin Usaha telah dipenuhi. Pada tanggal 25 Juli 2007 sesuai Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor: 9/33/KEP.GBI/DPG/2007 memutuskan pemberian Izin Usaha BPR Rokan Hulu.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

**PENGARUH DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI BANK BPR ROKAN HULU**

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase
Antara 1-5 tahun	8	25
6-10 tahun	11	34,375
11-15 tahun	9	28,125
Di atas 15 tahun	4	12,5
Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2016
Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan 34,375% responden telah bekerja 6 sampai 10 tahun sedangkan 28,125% responden telah bekerja mulai 11 sampai 15 tahun dan yang responden yang bekerja antara 1 sampai 5 tahun sebesar 25%, selanjutnya responden yang bekerja di atas 15 tahun hanya sebesar 12,5%.

a. Analisis Responden terhadap Diklat dan Prestasi Kerja

Selanjutnya setelah data terkumpul, akan dihitung rata-rata setiap jawaban responden dan menyajikan hasil analisis secara keseluruhan. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, maka digunakan rumus menurut Umar (2005:183) yaitu:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar–data terkecil

Banyak kelas = 5

Jadi, panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skala Interval

Sangat rendah	1.00 – 1.79
Rendah	1.80 - 2.59
Cukup Tinggi	2.60 – 3.39
Tinggi	3.40 – 4.19
Sangat Tinggi	4.21 - 5.00

Sumber: Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga, Sudjana (2009:7)

Berdasarkan persamaan regresi pada hasil output tabel SPSS pada tabel 4.17, diketahui bila persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 13,209 + 0,712X$. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa X atau diklat memiliki hubungan yang positif berpengaruh terhadap Y atau prestasi kerja sebesar 0,712. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengaruh diklat terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan hulu adalah sebesar 71,2%. Hal ini ditunjukkan oleh pernyataan responden terhadap kuesioner yang diajukan berkaitan dengan prestasi kerjanya ditanggapi positif oleh sebagian besar responden.

b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2011:87) untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*). Adapun hasil uji determinasi *Adjusted R2* adalah sebagai berikut:

Koefisien determinasi sebesar 0,396 berarti diklat (pendidikan dan pelatihan) mampu mempengaruhi 39,6% prestasi kerja karyawan Bank BPR Rohul. Hal ini menunjukkan masih ada 60,4% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rohul.

b. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Suatu koefisien korelasi haruslah mempunyai nilai yang berarti (*signifikan*). Untuk memberikan keberartian yang ada maka perlu dilakukan pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis penulis menetapkan taraf signifikan atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan $df = n - 2$.

Apabila t hitung positif, maka t tabel dibandingkan dengan t hitung dengan kriteria:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan variabel y. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y. Untuk memudahkan dalam pengolahan data maka digunakan bantuan SPSS 16.

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,438 jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,697 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) pada taraf

signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rohul.

1. Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan yang berkaitan dengan diklat. Artinya diklat yang dilakukan Bank BPR Rokan Hulu sudah tepat sasaran dan memberikan manfaat yang positif bagi prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan dari kuesioner yang telah peneliti sebarakan selama masa penelitian terhadap 32 responden, maka didapatkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang. Berdasarkan masa kerja karyawan yang terbanyak mengikuti diklat adalah masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 orang, masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 8 orang dan masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 4 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan metode penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, persamaan regresi pada hasil output tabel SPSS diketahui bila persamaan regresi yang didapatkan sebagai berikut: $Y = 13,209 + 0,712X$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa X atau diklat memiliki hubungan yang positif berpengaruh terhadap Y atau prestasi kerja sebesar 0,712.

Hal ini menandakan bahwa (Diklat) yang dilaksanakan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan dan karyawan dapat bekerja secara efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan diklat (pendidikan dan pelatihan) di Bank BPR Rokan Hulu sudah dilaksanakan dengan baik. Bank BPR Rokan Hulu sudah melaksanakan diklat yang baik dimana dilakukan

penilaian terhadap diklat yang berjalan dengan menilai setiap tahapannya meliputi tahap penilaian, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Hal ini dapat di lihat dari tanggapan positif yang diberikan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Artinya diklat yang dilakukan Bank BPR Rokan Hulu sudah tepat sasaran dan memberikan manfaat yang positif bagi prestasi kerja karyawan. Namun tidak dapat dipungkiri tanggapan negatif juga ada. Oleh sebab itu pelaksanaan diklat di Bank BPR Rohul sudah baik namun belum maksimal.

2. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan Bank BPR Rokan Hulu sudah baik. Karyawan sudah memiliki prestasi kerja yang baik dengan memenuhi beberapa kriteria penilaian seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat kehandalan dan sikap. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menjelaskan secara keseluruhan responden menanggapi positif setiap pernyataan yang diajukan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa tanggapan negatif juga ada. Oleh sebab itu prestasi kerja yang dimiliki karyawan Bank BPR Rokan Hulu sudah baik namun belum maksimal.
3. Terdapat pengaruh yang kuat antara diklat (pendidikan dan pelatihan) dengan prestasi kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 4,438 > 1,697$. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan pelaksanaan diklat yang sudah baik seyogyanya Bank BPR Rokan Hulu perlu terus menerus mengadakan diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap para karyawannya sehingga apa yang telah didapatkan karyawan semasa diklat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Mengingat diklat (pendidikan dan pelatihan) sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan maka

**PENGARUH DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI BANK BPR ROKAN HULU**

diharapkan pimpinan instansi lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan, pengarahan maupun pembinaan serta perhatian khusus kepada setiap karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio, Soebagio. 2010. *Manajemen Pelatihan*. Ardadizya Jaya.
- Anoraga, Panji. 2010. *Psikologi kerja*. Penerbit:PT Rhineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basu, Swasta. 2012. *Manajemen Pemasaran Modern*. Penerbit:Liberty.
- Cahyono, Tri Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IPWI. Jakarta.
- Dahmiri dan Kharisma Sakta. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan kabupaten Sarolangun*. Dalam jurnal online Universitas Jambi Vol 3, No. 1.
- Devi Savitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Padai samarinda*. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 3 no.4 2015. Hal:120-132.
- Erlina Hariawati. 2009. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia TBK*. Dalam Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol 2 no.1 Mei 2009. Hal:120-132.
- Handoko T, Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi Dua. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Justin. T Sirait. 2010. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Munandar. 2011. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengorganisasian Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2010. *Bisnis, Manajemen & Keuangan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ranupandojo, Hedjaracman, dan Suad, Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta:BPFE.
- Sinamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Penerbit:STIE YKPN Yogyakarta.
- Sri, Hardiati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Administrasi Negara RI, Jakarta.
- Sudjana. 2009. *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*. Edisi Baru. Bandung:Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ketujuh. Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi. Bandung:CV. Alfabeta.
- Wasis. 2010. *Populasi dan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif*. Penerbit:Erlangga.