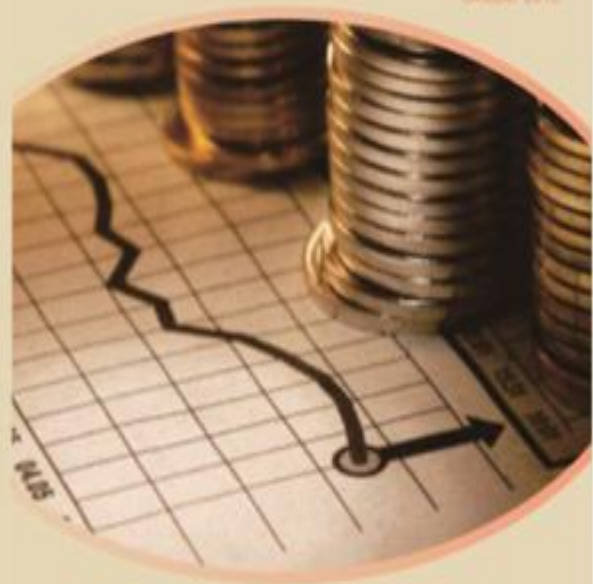


Ekobistek

Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi

ISSN CETAK : 2301-6268
ISSN online : 13435467

Vol. 4, No. 2
Oktober 2015



Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi

Divisi Program Studi Ekonomi (DPE) Fakultas
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK"



Jl. Peta Lela, Beringin, Padang - Sumatera Barat, Indonesia
Telp. 0751 71991 71994, 71995 71997 Fax 71992
Email: ekonomi@yptk.ac.id



Ekobistek

Divisi Program Studi Ekonomi (DPE) Fakultas
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK"

Editorial Team

Penanggung Jawab

- [Dr. Elfiswandi Elfiswandi](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
-

Editor

- [Dr. Zerni Melmusi](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
 - [Dr. Elfiswandi Elfiswandi](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
 - [Dr. Fitrizal Fitrizal](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
 - [Ronny Andri Wijaya](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
 - [Elfa Fitriani](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
 - [Desfriana Sari](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
-

Editor Assistant

- [Abulwafa Muhammad](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
 - [Mutiana Pratiwi](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
 - [Devia Kartika](#), Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
-

Jurnal Ekobistek UPI "YPTK" Padang April 2017

Table of Contents

Articles

- PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH DAERAH PDF
Siska Yulia Defitri
- PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIGARAKSA SATRIA.Tbk CABANG PADANG PDF
Selvi Yona Sari
- PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE Tbk CABANG BUKITTINGGI PDF
Vivi Nila Sari
- PENGARUH KESADARAN SANKSI, PERSEPSI RESIKO TERDETEKSI TERHADAP KEPATUHAN PAJAK DENGAN AKUNTABILITAS SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (STUDI KPP PRATAMA PASAMAN BARAT) PDF
Desi Permata Sari
- PENGARUH AKUNTABILITAS, INDEPENDENSI, PENGALAMAN KERJA DAN STANDAR AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA BATAM PDF
Viola Syukrina E Janrosi
- ANALISIS PERBEDAAN KESIAPAN BELAJAR DAN HASIL BELAJAR ANTARA SISWA YANG MENGIKUTI TES OBJEKTIF DENGAN SISWA YANG MENGIKUTI TES ESSAY PADA MATA PELAJARAN PENGANTAR AKUNTANSI DAN KEUANGAN SISWA KELAS X SMK NEGERI BISNIS DAN MANAJEMEN KOTA PADANG PDF
Harmelia Harmelia
- PENGARUH UNSUR-UNSUR PELATIHAN TERHADAP KINERJA PARA TEKNISI PT TELKOM AKSES AREA LEMBONG, BANDUNG PDF
Putu Ria Bintara Ningsih, Ade Irma Susanty
- ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPI CONVENTION CENTER PADANG PDF
Muhammad Ridwan
- KORELASI SELF CONTROL DENGAN KECEMASAN DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA MAHASISWA SEMESTER V DI APIKES IRIS PADANG PDF
Selvi Zola Fenia

PENGARUH UNSUR-UNSUR PELATIHAN TERHADAP KINERJA PARA TEKNISI PT TELKOM AKSES AREA LEMBONG, BANDUNG

Putu Ria Bintara Ningsih¹, Ade Irma Susanty²

^{1,2}Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung

¹riaputu05@gmail.com

ABSTRAK

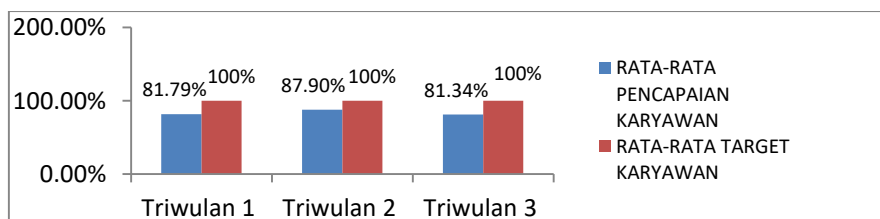
Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung yakni dengan menyediakan kegiatan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh unsur-unsur pelatihan terhadap kinerja para teknisi di PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung. Manfaat mengetahui unsur-unsur pelatihan adalah untuk mengetahui unsur-unsur apa saja yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung, sehingga perusahaan lebih berfokus untuk meningkatkan unsur yang signifikan tersebut dalam meningkatkan kinerja. Data diolah dengan menggunakan analisis jalur. Pengambilan data responden menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 105 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel unsur-unsur pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja para teknisi yakni sebesar 62,2%. Variabel unsur-unsur pelatihan yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja teknisi adalah tujuan, metode dan peserta pelatihan.

Keyword: Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja

1. Pendahuluan

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Peran sumber daya manusia menjadi penentu bagi terwujudnya organisasi yang berkualitas karena terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi. PT Telekomunikasi Indonesia memiliki komitmen untuk meningkatkan pengembangan dibidang informasi dan komunikasi. Sebagai bagian dari strategi dalam mengoptimalkan layanan informasi dan komunikasi, PT Telekomunikasi Indonesia membentuk anak perusahaan dalam bidang penyediaan konstruksi dan infrastruktur layanan yang dikenal dengan PT Telkom Akses. Pendirian PT Telkom Akses ini memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi dan komunikasi tanpa batas. PT Telkom Akses memiliki target pekerjaan bagi setiap teknisinya. Setiap teknisi harus mampu melayani minimal 5 (lima) konsumen per hari dalam hal pemasangan kabel dan menangani keluhan konsumen. Menurut Nursanti (2014) kinerja pada dasarnya adalah terkait dengan apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan persentase nilai rata-rata kerja individu yang dapat dilihat pada gambar 1:

Gambar 1 Persentase Nilai Rata-Rata Kerja Individu Bulan Januari – September 2016



Sumber: SDM PT. Telkom Akses Area Lembong, Bandung 2016.

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat persentase nilai rata-rata kerja individu pada karyawan PT Telkom Akses Bandung pada triwulan 1 (Jan-Mar 2016) sebesar 81,79% dan pada triwulan 2 (Apr-Mei 2016) sebesar 87,90% dan triwulan 3 (Jul-Sept 2016) sebesar 81,34%. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa terjadi penurunan nilai rata-rata kerja individu. Penurunan ini terjadi pada triwulan ke 3 (tiga) yaitu sebesar 6,56%.

Untuk meningkatkan kinerja, PT Telkom Akses telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan. Dengan dilakukannya pelatihan, kompetensi para teknisi akan meningkat sehingga dapat meningkatkan kualitas diri di perusahaan dan sesuai dengan standar kinerja yang diinginkan. Dalam kegiatan pelatihan di PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung, terdapat teknisi yang memiliki rasa antusias tinggi terhadap pelaksanaan pelatihan tetapi ada juga yang kurang antusias. Teknisi yang memiliki rasa antusias yang tinggi, secara langsung akan mengimplementasikan hal-hal yang dipelajari selama pelatihan dilapangan. Namun, ada beberapa teknisi yang tidak secara langsung mengaplikasikan hasil dari pelatihan tersebut.

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mengetahui dan menguasai apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian para teknisi. Namun, apabila hasil pelatihan tidak diterapkan secara langsung di lapangan, tidak akan menambah kemampuan atau kompetensi karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Unsur-Unsur Pelatihan Terhadap Kinerja Para Teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Seberapa baik pelaksanaan unsur-unsur pelatihan pada para teknisi PT. Telkom Akses Area Lembong, Bandung?
- b. Seberapa tinggi kinerja pada para teknisi PT. Telkom Akses Area Lembong, Bandung?
- c. Apakah pengaruh unsur-unsur pelatihan terhadap kinerja para teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung signifikan?

2. Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar semua potensi fisik maupun psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

b. Pelatihan

Menurut Rivai (2011) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa unsur-unsur pendukung yang berperan penting. Menurut Triton (2010), unsur-unsur tersebut terdiri dari:

- a. Tujuan
Tujuan pelatihan sebaiknya jelas dan terarah, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
- b. Sasaran
Pada dasarnya setiap kegiatan pelatihan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut.
- c. Pelatih
Para trainer yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi sesuai bidangnya, profesional, dan berkompeten.

- d. Materi
Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- e. Metode
Metode pelatihan adalah suatu cara dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan.
- f. Peserta
Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memilih peserta pelatihan yaitu jumlah peserta , tingkat kecerdasan dan latar belakang peserta, umur dan pengalaman dalam praktek, serta minat untuk mengikuti latihan.

c. Kinerja

Menurut Kaswan (2012) kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan. Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan adalah hasil yang dicapai individu atau kelompok yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan
Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan waktu dari hasil
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan serta memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan perusahaan.
4. Kehadiran
Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan bekerjasama
Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

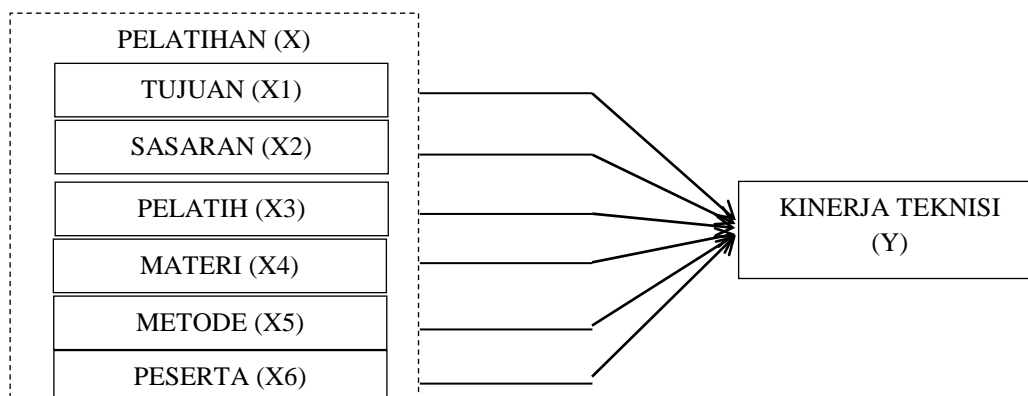
d. Peningkatan Kinerja Karyawan

Hal-hal yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012):

1. Mengetahui kekurangan dalam kinerja.
Untuk mengetahui kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu: mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan, mengidentifikasi masalah melalui karyawan, dan memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenal kekurangan dari tingkat keseriusan dalam kinerja.
Hal-hal yang sebaiknya menjadi perhatian bagi perusahaan untuk memperbaiki kekurangan tersebut, antara lain: harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan, harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, dan mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

e. Model Penelitian

Adapun model penelitian dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 Model Penelitian
 Sumber: Olahan Peneliti, 2016

3. Metodologi Penelitian

Populasinya adalah seluruh teknisi PT Telkom Akses Area Lembong Bandung yang berjumlah 105 orang. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data adalah analisis jalur. Persamaan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = \rho y X_1 + \rho y X_2 + \rho y X_3 + \rho y X_4 + \rho y X_5 + \rho y X_6 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Teknisi
- X₁ = Tujuan Pelatihan
- X₂ = Sasaran Pelatihan
- X₃ = Pelatih
- X₄ = Materi Pelatihan
- X₅ = Metode Pelatihan
- X₆ = Peserta Pelatihan
- ρ = koefisien jalur antara variabel akibat dan variabel penyebab
- ε = variabel residu (*factor error*)

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh unsur-unsur pelatihan terhadap kinerja teknisi dengan menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 1 Hasil Persamaan Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,063	,434		,145	,885
	TUJUAN	,136	,072	,135	1,888	,062
	SASARAN	,095	,061	,108	1,553	,124
	PELATIH	-,049	,128	-,025	-,379	,705
	MATERI	,064	,084	,056	,755	,452
	METODE	,293	,076	,296	3,845	,000
	PESERTA	,434	,071	,477	6,083	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 1, diperoleh persamaan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,135X_1 + 0,108X_2 - 0,025X_3 + 0,056X_4 + 0,296X_5 + 0,477X_6 + 0,378$$

Dari tabel 1, variabel yang memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja teknisi adalah variabel tujuan (X_1), sasaran (X_2), pelatih (X_3), dan materi (X_4). Oleh sebab itu, akan dilakukan terlebih dahulu uji metode *trimming* dengan menghilangkan satu per satu variabel yang memiliki angka ketidaksignifikan yang tertinggi.

b. Pengujian Metode *Trimming*

Riduwan & Kuncoro (2007) menyatakan bahwa pengujian metode *trimming* adalah salah satu metode analisis jalur yang digunakan untuk memperbaiki diagram analisis jalur yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Pengujian metode *trimming* dilakukan dengan mengeluarkan satu per satu objek secara bertahap mulai dari variabel yang pengaruhnya paling tidak signifikan. Dari tabel 1, variabel yang tidak signifikan adalah variabel X_3 (pelatih), oleh sebab itu, variabel pelatih akan dikeluarkan. Langkah berikutnya adalah melakukan pengujian terhadap variabel X_1 , X_2 , X_4 , X_5 dan X_6 dan mendapatkan hasil variabel X_4 (materi) memiliki pengaruh yang tidak signifikan tertinggi, oleh sebab itu, variabel X_4 (materi) akan dikeluarkan. Setelah mengeluarkan variabel X_4 , dilakukan pengujian *trimming* terhadap variabel X_1 , X_2 , X_5 dan X_6 dan mendapatkan hasil dimana variabel X_2 (sasaran) memiliki pengaruh yang tidak signifikan tertinggi juga, sehingga variabel X_2 (sasaran) akan dikeluarkan. Selanjutnya, dilakukan pengujian *trimming* kembali kepada variabel X_1 , X_5 dan X_6 dan mendapatkan hasil uji metode *trimming* untuk variabel X_1 , X_5 dan X_6 seperti tabel 2 berikut:

Tabel 2 Pengujian Metode *Trimming* X_1 , X_5 dan X_6

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Betas			
1	(Constant)	,124	,287		,431	,667
	TUJUAN	,176	,065	,175	2,723	,008
	METODE	,311	,072	,315	4,310	,000
	PESERTA	,460	,068	,505	6,779	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 2 menunjukkan nilai akhir setelah dilakukan pengujian metode *trimming*. Dapat dilihat bahwa variabel tujuan (X_1) memiliki tingkat signifikan 0,008, dimana sebelum dilakukan pengujian metode *trimming*, tingkat signifikan variabel tujuan (X_1) sebesar 0,062. Hal ini berarti, variabel unsur-unsur pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja para teknisi adalah variabel tujuan (X_1), metode (X_5), dan peserta (X_6).

c. Pengujian Hipotesis

i. Pengaruh Unsur Pelatihan Tujuan (X_1), Metode (X_5), dan Peserta (X_6) Secara Simultan Terhadap Kinerja Teknisi (Y)

Untuk mengetahui variabel tujuan, metode, dan peserta memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja teknisi, dapat dilihat dari uji R pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji R

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,597	,37773

a. Predictors: (Constant), PESERTA, TUJUAN, METODE
 b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 3 menunjukkan nilai R^2 adalah 0,609. Dimana, R^2 bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel tujuan, metode, dan peserta secara simultan terhadap kinerja teknisi dengan menghitung koefisien determinasi. Penghitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\% = 0,609 \times 100\% = 60,9\%$. Selain itu, *factor error* sebesar 39,1% ($100\% - 60,9\%$) berasal dari faktor lainnya.

Tabel 4 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,454	3	7,485	52,456	,000 ^b
	Residual	14,411	101	,143		
	Total	36,865	104			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), PESERTA, TUJUAN, METODE

Dari tabel 4 hasil F_{hitung} sebesar 52,456. Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha=5\%$ sebesar 2.69. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel tujuan, metode, dan peserta secara simultan dan signifikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja teknisi.

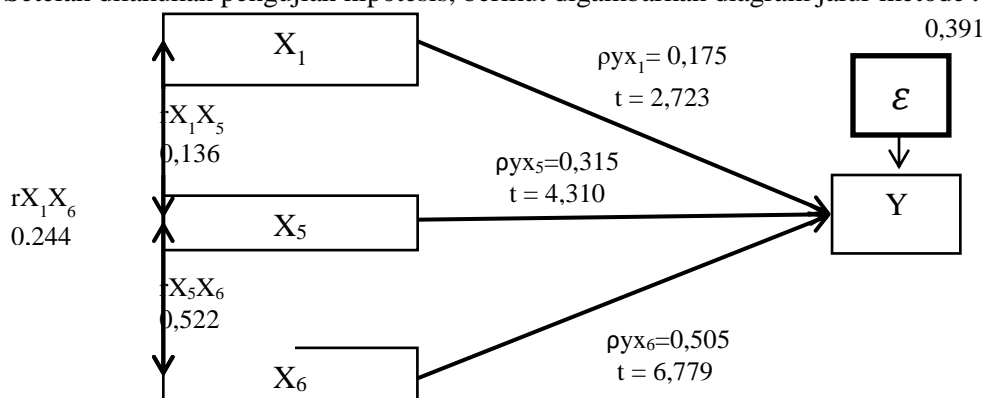
ii. Pengaruh Unsur Pelatihan Tujuan (X_1), Metode (X_5), dan Peserta (X_6) Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja Teknisi (Y)

Untuk menguji apakah tujuan (X_1), metode (X_5), dan peserta (X_6) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja teknisi (Y), dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t pada tabel 2. Nilai t_{hitung} dengan derajat kebebasan = 100 dengan $\alpha=5\%$ adalah 1,98, maka uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Hipotesis

No	Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
1	$H_0 : \rho_{YX_1} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel tujuan terhadap kinerja teknisi.	2,723	1,98	H_0 ditolak, artinya variabel tujuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi
2	$H_0 : \rho_{YX_5} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel metode terhadap kinerja teknisi.	4,310	1,98	H_0 ditolak, artinya variabel metode berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi
3	$H_0 : \rho_{YX_6} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel peserta terhadap kinerja teknisi.	6,779	1,98	H_0 ditolak, artinya variabel peserta berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, berikut digambarkan diagram jalur metode *trimming*:



Gambar 3 Diagram Jalur Metode *Trimming*

Dari gambar 3, dilihat bahwa nilai koefisien jalur tujuan sebesar 0,175, metode sebesar 0,315 dan peserta sebesar 0,505 serta nilai *factorerror* sebesar 0,391. Persamaan analisis jalur metode *trimming* adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,175X_1 + 0,315X_5 + 0,505X_6 + 0,391$$

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, disimpulkan bahwa unsur-unsur pelatihan di PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 79,05%. Selain itu, variabel kinerja teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung juga dalam kategori baik yakni sebesar 82%. Berdasarkan penghitungan analisis jalur secara simultan, variabel unsur-unsur pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja teknisi serta secara parsial variabel unsur-unsur pelatihan yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja teknisi adalah variabel metode (X_5) dan peserta (X_6). Namun, setelah dilakukan pengujian hipotesis ulang dengan menggunakan pengujian metode *trimming*, terdapat 3 (tiga) variabel unsur-unsur pelatihan yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja teknisi adalah variabel tujuan, metode dan peserta.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nursanti, Aldila. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Triton, Budi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Suka Buku.