

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO*THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND THE LEVEL OF EDUCATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT ENVIRONMENT OFFICE OF MANADO CITY*

Oleh:

Rahel Mutiara Ratu¹
Victor P. K. Lengkong²
Yantje Uhing³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

rahelratu11@gmail.com²victorp.klengkong@unsrat.ac.id³uyantje@yahoo.com

Abstrak : Keberhasilan instansi dipengaruhi oleh beberapa factor penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki instansi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan tuntutan instansi, sehingga mampu mencapai tujuan dari instansi tersebut. Kinerja ditentukan oleh faktor diantaranya Pengalaman kerja dan Tingkat Pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang di gunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 61 pegawai. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan tingkat Pendidikan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kinerja pegawai*

Abstract : *The success of agencies is influenced by several important factors namely human resources. Human resources are actors from all levels of planning to evaluation that are capable of utilizing other resources owned by an agency or company. Good performance is performance in accordance with the demands of agencies, so as to achieve the purpose of the agency. Performance is determined by factors such as Work Experience and Education Level. This study aims to determine the effect of work experience and level of Education on employee performance in environmental department of Manado city. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The sample used is the entire population of 61 employees. Analytical techniques use multiple linear regression. The results showed that work experience and education level simultaneously and partially significant effect on employee performance.*

Keywords : *work experience, education level, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Pada dasarnya, setiap organisasi pada jaman sekarang ini sudah sepenuhnya didukung oleh teknologi yang canggih untuk mencapai hasil yang maksimal, tapi semuanya tidak akan tercapai tanpa disertai sumber daya. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Padahal Usman (2011:489), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2008:10).

Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado membutuhkan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado
2. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado
3. Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Rachmawati 2008:3). Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Pengalaman Kerja

Pengertian pengalaman kerja menurut Hariandja (2002:120), menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan (Faisal, 2013: 1).

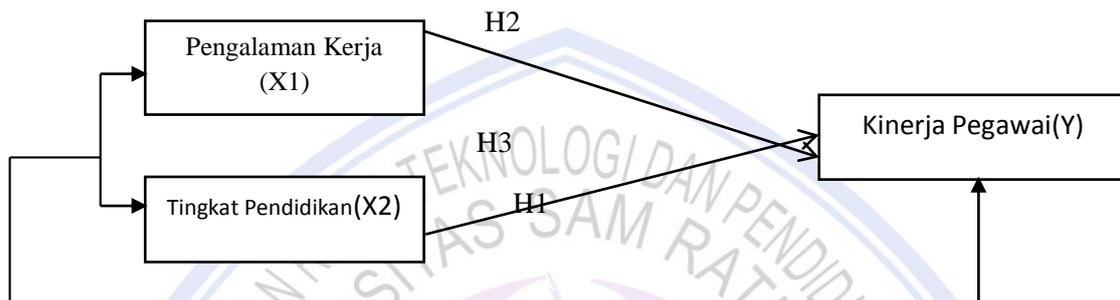
Kinerja Pegawai

Suwatno (2011:196), kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Penelitian Terdahulu

Desak Ketut ratna Dewi (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja hasil penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh positif dari Tingkat Pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan. M. Asbullah (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat terhadap Kinerja Dosen Universitas TAMA JAGAKARSA. Populasi penelitian sebanyak 151 dosen tetap Universitas Tama Jagakarsa dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 responden. Keseluruhan data memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas, didapatkan bahwa pengalaman kerja dan diklat secara bersama-sama berpengaruh terhadap dosen universitas Tama Jagakarsa dengan keabsahan 95%.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2017

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado

H2: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

H3: Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berdasarkan tingkat Eksplanasi (Penjelasan) adalah penelitian Asosiatif, dimana penelitian ini mengkaji pengaruh /hubungan antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. waktu penelitian selama 5 bulan dari bulan juli 2017 sampai dengan November 2017.

Populasi dan Sampel

Sugiono (2012:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel menurut Sugiyono (2012:116), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu

yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel dalam penelitian ini diambil seluruh populasi yaitu sebanyak 61 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu menunjukkan apa yang ingin di ukur. Ghazali (2011:52) bahwa untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013), instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno,2011:296).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:111).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Kerja

a = Nilai intercept/constant

X1 = Pengalaman Kerja

X2 = Tingkat Pendidikan

1,2 = Koefisien regresi variabel bebas

e = standard error (tingkat kesalahan)

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi			Koefisien	
		Total	Sig.	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Pengalaman	X1.1	.568	.000	Valid		
Kerja (X1)	X1.2	.822	.000	Valid	.637	Reliabel
	X1.3	.862	.000	Valid		
	X2.1	.658	.000	Valid		
Tingkat Pendidikan (X2)	X2.2	.694	.000	Valid	.664	Reliabel
	X2.4	.811	.000	Valid		
	Y.1	.786	.000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.2	.664	.000	Valid	.726	Reliabel
	Y.3	.779	.000	Valid		
	Y.4	.740	.000	Valid		

Sumber: Data Olahan (2017)

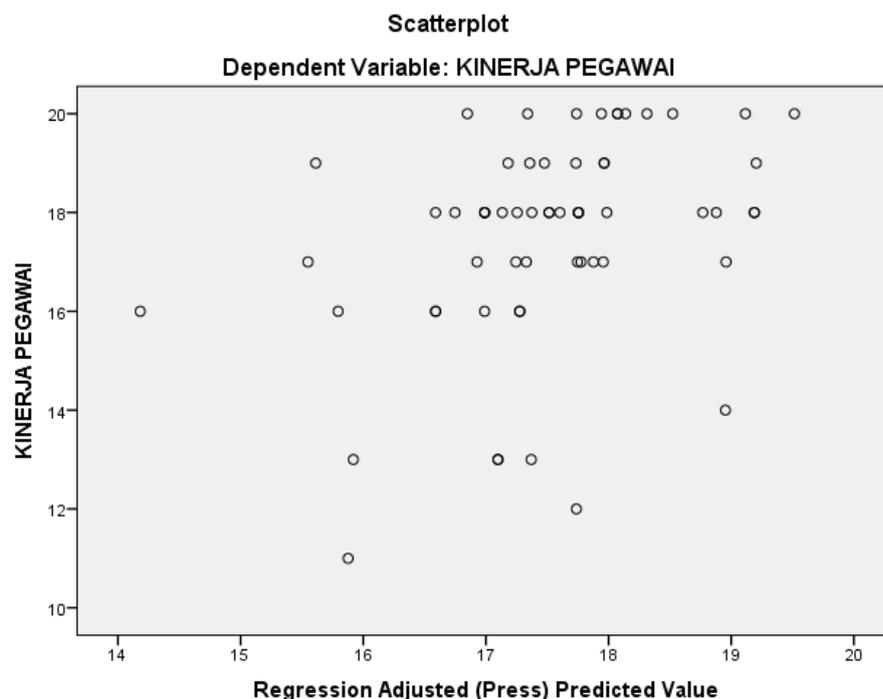
Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan untuk setiap variabel adalah valid. Dikarenakan hasil total korelasi dari semua pernyataan nilainya berada di atas nilai rtabel (0,254), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dari setiap variabel adalah valid. Tabel 1. menunjukkan juga hasil reliabilitas dari keseluruhan variabel yang menjadi indikator pengukuran, yang dimana mengindikasikan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis (0,600). sehingga didapatkan bahwa indikator dari setiap variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	,882	1,133	Bebas Multikolinearitas
Tingkat Pendidikan (X2)	,882	1,133	Bebas Multikolinearitas

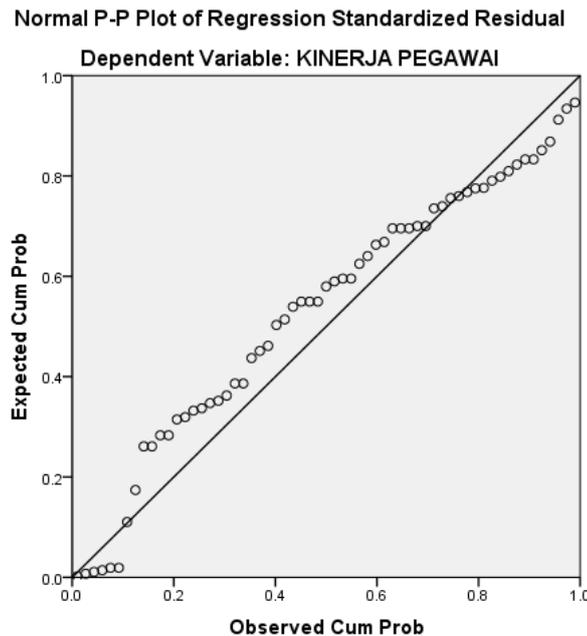
Sumber: Data Olahan (2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa pada semua variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dikarenakan nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Olahan (2017)

Gambar 2 di atas yang menampilkan grafik scatterplot untuk pengujian heteroskedastisitas, menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menggambarkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).



Sumber: Data Olahan (2017)

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data terdistribusi dengan normal. Hal ini dikarenakan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8.679	2.392		3.628	.001
PENGALAMAN KERJA	.226	.178	.158	1.271	.209
TINGKAT PENDIDIKAN	.374	.121	.384	3.094	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan (2017)

Persamaan regresi yang terbentuk dari hasil pengujian regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,679 + 0,226 X_1 + 0,374 X_2$$

Dimana :

- X₁ = Pengalaman Kerja
- X₂ = Tingkat Pendidikan
- Y = Kinerja Pegawai

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,679 artinya jika variabel bebas yang terdiri dari Pengalaman Kerja (X₁) dan Tingkat Pendidikan (X₂) konstan atau tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 8,679.
2. Nilai koefisien Pengalaman Kerja (X₁) sebesar 0,226 artinya, apabila Pengalaman Kerja meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,226.
3. Nilai koefisien Tingkat Pendidikan (X₂) sebesar 0,374 artinya, apabila Tingkat Pendidikan meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,374.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462^a	.213	.186	1.932

Sumber : Data Olahan (2017)

Hubungan antara Pengalaman Kerja (X1) dan Tingkat Pendidikan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat melalui koefisien korelasi (R) pada tabel. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,462 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pengalaman Kerja (X1) dan Tingkat Pendidikan (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sedang (moderat) atau sebesar 46,2%.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 5 Uji F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58.729	2	29.365	7.866	.001^b
Residual	216.516	58	3.733		
Total	275.246	60			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA

Sumber: Data Olahan (2017)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan menggunakan uji hipotesis simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai Fhitung dan nilai Ftabel serta melihat angka signifikan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**Tabel 6 Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.679	2.392		3.628	.001
	PENGALAMAN KERJA	.226	.178	.158	1.271	.209
	TINGKAT PENDIDIKAN	.374	.121	.384	3.094	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas Pengalaman Kerja (X1) dan Tingkat Pendidikan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado tidak bergantung pada Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya. Hal ini menjelaskan bahwa seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, belum tentu memberikan kinerja yang baik maupun sebaliknya. Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dalam hal ini perlu memperhatikan masalah Kinerja Pegawai yang bersangkutan dengan Pengalaman Kerja masing-masing pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado memiliki Tingkat Pendidikan yang baik dan sangat berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dijelaskan bahwa Tingkat Pendidikan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado menjadi salah satu faktor pendukung Kinerja Pegawai. Instansi terkait perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan Tingkat Pendidikan yang ada, guna tercapainya Kinerja Pegawai yang maksimal dan sesuai dengan tujuan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
2. Pengalaman Kerja secara parsial positif tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
3. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Hasil penelitian di harapkan dapat memberi masukan kepada Instansi terkait yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya dengan menunjang faktor-faktor seperti pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang baik dan berkelanjutan sesuai kontribusi yang di berikan masing-masing pegawai terhadap instansi.
2. Bagi penelitian selanjutnya di harapkan agar menambah faktor-faktor penunjang yang lain dalam menyumbangkan kinerja pegawai agar hasil penelitian lebih dapat di generalisasi.
3. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbulah, M. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat terhadap Kinerja Dosen Universitas TAMA JAGAKARSA. *Jurnal analisi Ekonomi utama X, nomor 2*. Jagakarta. www.daringtridarmauniversitastamajagakarsa.ac.id. Diakses 4 Agustus 2017. Hal 1-8
- Dewi, Desak Ketut Ratna, 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja. *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen volume 4*. Singaraja.download.portalgaruda.org. diakses 4 Agustus 2017. Hal 1-10

- Faisal, Herry 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kesehatan Terhadap Produktivitas dan Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Kalimantan Barat Universitas Tanjung Pura*. Pontianak. www.jurnal.untan.ac.id. Diakses 4 Agustus 2017. Hal.1-15.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan penerbit universitas diponegoro. Semarang.
- Hariandja. Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Geasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenambelas. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Usman, 2011. *Manajemen*. PT Bumi Aksara. Jakarta Timur.

