

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT BANK BJB BATAM

Dashad Satrya Utama dan Ramon Zamora
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
zmr_rmn@yahoo.com

Abstract

This research was conducted at the Bank BJB Batam. The purpose of this study was to determine the effect of training and compensation for work performance together (simultaneously). In this study, the authors use census method with a total of 45 people to serve as respondents of the total population. While this type of data used are primary data and secondary data. The primary data source was obtained from the questionnaire At Bank BJB competent Batam Batam BJB banks. While secondary data obtained from bank documents BJB Batam. Data collection techniques done with interviews, questionnaires and documentation. Data analysis was performed with descriptive statistics, which is used to describe in giving an overview of the object under study through data taken from the population census methods obtained in the field associated with the relevant theories and techniques of quantitative analysis of the data that has been given a score according to measurement scale used is Likert scale and the test results using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 20. From the results of the study authors conclude that the simultaneous training of employees (X1) and compensation (X2) positive and significant impact on work performance (Y), with the result 56 941 (F count) greater than 3.21 (F table).

Keywords: *employee training, compensation and job performance*

PENDAHULUAN

Dengan meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan menjadi sangat penting. Dalam kehidupan modern dewasa ini, faktor manusia sangatlah diutamakan dengan menitikberatkan secara mendasar pada pengukuran hasil nyata yang mampu dicapai oleh seorang tenaga kerja yang terlibat dalam proses penentuan sasaran.

Pencapaian prestasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan dan

kelangsungan hidup Perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tercapainya prestasi kerja karyawan sangatlah diharapkan oleh PT Bank BJB Batam. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Terdapat faktor negatif yang menurunkan prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, pengaruh yang berasal dari lingkungan. Semua itu merupakan sebab menurunnya pencapaian prestasi kerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja diantaranya adalah pelatihan pegawai dan kompensasi. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank BJB Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank BJB Batam?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank BJB Batam?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini di lakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank BJB Batam.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank BJB Batam.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank BJB Batam.

Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.” Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Davis dan Werther dalam Sedarmayanti (2010). *“Training prepares people to do their present job and development prepares employess needed knowledge, skill and attitude”*. Artinya, bahwa pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Simamora (2006) berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2010) latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora 2006). Menurut Rivai (2004) mengatakan bahwa, pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi diartikan”sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2005) pemberian kompensasi merupakan salah satu

pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Henry Simamora, 2006). Menurut Henry

Simamora (2001) secara umum kompensasi kepada karyawan dibagi kedalam empat jenis kompensasi yaitu: gaji dan upah, pembayaran intensif atau tambahantambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan karyawan, fasilitas yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011). Menurut Mangkunegara (2008) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008). Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2002) Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Hipotesis

Dari masalah pokok yang telah dikemukakan di atas, berikut ini dapat di sajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Diduga pelatihan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BJB Batam.
2. Diduga kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BJB Batam.
3. Diduga pelatihan pegawai dan kompensasi berpengaruh secara bersama- sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BJB Batam.

Objek/Subjek Penelitian

Lokasi penelitian ini diadakan di PT Bank BJB Batam yang beralamat di Komplek Batam Center Square Blok D No. 01 dan 16 Kota Batam. Dilaksanakan dari bulan Mei sampai Juli 2015.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2011) menerangkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan kareteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulanya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT Bank BJB Batam yang berjumlah 45 orang. Menurut Sugiyono (2005) "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Menurut Arikunto (2006), apabila sampelnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 45 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk di jadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Jenis Data

Adapun jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah bersumber dari

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tertulis khususnya.
2. Data kuantitatif yaitu data atau informasi yang dapat dihitung misalnya jumlah pegawai, serta data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan skripsi ini.

Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik melalui pengamatan maupun kuesioner. Data diperoleh secara langsung dari perusahaan yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan pegawai dan kompensasi terhadap prestasi kerja. Data sekunder adalah instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna menjelaskan data primer. Data yang dikumpulkan dari dokumendokumen yang ada di perusahaan tersebut dan dari hasil penelitian perpustakaan. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam instrumen pengumpulan data yang berkaitan dengan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner yakni tehnik pengumpulan data secara tertulis dari para responden yaitu pengisian angket yang diberikan kepada tiap responden, kemudian dikembalikan kepada para peneliti untuk diolah lebih lanjut.
2. Observasi, tehnik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai pelatihan dan kompensasi.
3. Dokumentasi Dokumentasi yakni tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data-data tertulis, dokumendokumen penting maupun sejumlah literatur dan bahan pustaka yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,600	0,30	Valid

Butir 2	0,496	0,30	Valid
Butir 3	0,466	0,30	Valid
Butir 4	0,409	0,30	Valid
Butir 5	0,566	0,30	Valid
Butir 6	0,480	0,30	Valid
Butir 7	0,409	0,30	Valid
Butir 8	0,540	0,30	Valid
Butir 9	0,794	0,30	Valid
Butir 10	0,588	0,30	Valid

Dari tabel diatas diperlihatkan total dari butir-butir Pelatihan dengan hasil yang signifikan karena terbukti nilai $r > 0,30$, dengan demikian instrumen pelatihan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat diukur.

Tabel.2 Uji Validitas Kompensasi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,540	0,30	Valid
Butir 2			

	0,794	0,30	Valid
Butir 3	0,588	0,30	Valid
Butir 4	0,600	0,30	Valid
Butir 5	0,447	0,30	Valid
Butir 6	0,741	0,30	Valid
Butir 7	0,728	0,30	Valid
Butir 8	0,347	0,30	Valid

Dari tabel diatas diperlihatkan total dari butir-butir kompensasi dengan hasil yang signifikan karena terbukti nilai $r_{table} > 0,30$, dengan demikian instrument Kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat diukur.

Table 3. Uji Validitas Prestasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,874	0,30	Valid
Butir 2	0,789	0,30	Valid
Butir 3	0,822	0,30	Valid
Butir 4	0,868	0,30	Valid

Butir 5	0,802	0,30	Valid
------------	-------	------	-------

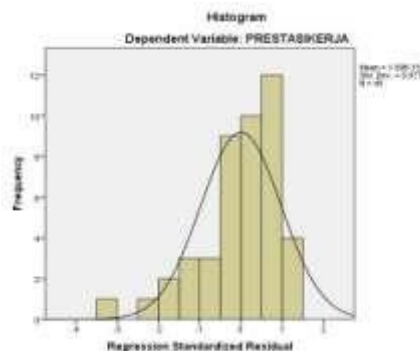
Dari tabel diatas diperlihatkan total dari butir-butir prestasi kerja dengan hasil yang signifikan karena terbukti nilai r tabel $> 0,30$, dengan demikian instrumen prestasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat diukur.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Item	<i>cronbach R alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	10	0.824	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	8	0.893	Reliabel
Prestasi (Y)	5	0.953	Reliabel

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa R alpha masingmasing variabel Kualitas pelatihan (X₁), kompensasi (X₂), prestasi kerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Menurut Nunnally dalam Ghazali 2005, suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah 0.824, 0.893 dan 0.953 > 0.6 , maka kesimpulan instrument yang diuji tersebut adalah reliable.

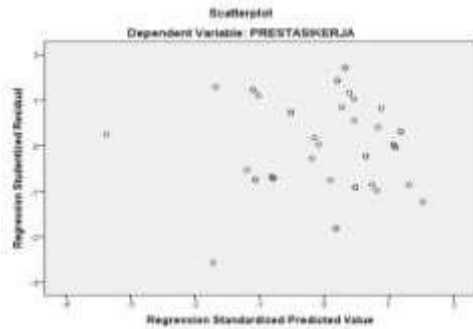
Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Jika melihat kurva pada grafik histogram di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Table. 5. Uji F ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	529.514	2	264.757	56.941	.000 ^b
Residual	195.286	42	4.65		
Total	724.8	44			

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung $56,941 > 3,21$ (f tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BJB Batam.

Table. 5. Uji T Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.093	3.289		-3.98	0
PELATIHAN	0.686	0.075	0.78	9.109	0
KOMPENSASI	0.082	0.041	0.17	1.991	0.023

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Sumber : Pengolahan data SPSS. V.20

1. Dari hasil analisis regresi pada table dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan sebesar 9,109 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT Bank BJB Batam. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja terbukti.
2. Dari hasil analisis regresi pada tabel dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 1,991 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 dengan signifikansi $0,023 > 0,005$,
3. Artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank BJB Batam. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh dari variable kompensasi terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN Kesimpulan

1. Uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BJB Batam menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar $56,941 > 3,21$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Uji t menunjukkan hasil variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung $9,109 > 1,681$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Dan untuk

variabel kompensasi diperoleh t hitung $1,991 > 1,681$ (t tabel) dengan signifikansi $0,023 > 0,05$, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Saran

Saran – saran yang dapat diajukan dalam kesempatan ini yaitu:

1. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja maka alangkah baiknya diharapkan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan bagaimana cara untuk mengadakan pelatihan yang lebih baik terhadap karyawan agar setiap karyawan bisa meningkatkan prestasi kerja.
2. Para pimpinan unit organisasi maupun pimpinan pusat dalam lingkup PT. Bank BJB Batam hendaknya lebih memperhatikan aspek-aspek Prestasi kerja karyawan, karena akan berdampak kepada prestasi kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini hendaklah sebagai masukan kepada manajemen perusahaan PT Bank BJB Batam, dan dapat dipergunakan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan – keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain pelatihan dan kompensasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharudin, Aris (2014), *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*
- Bhakti, Surya, and Muda Pardamean Nasution. "Pengaruh Kredibilitas Perusahaan Dan Bintang Iklan Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Membeli Sepeda Motor Honda Vario Pada CV. Indako Trading Co Rantauprapat." *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)* 1, no. 1 (2014): 81-89.
- Chandra, Putu (2013), *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba di Kuta-Bandung*
- Elvina, Elvina. "Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Shampo Merek Rejoice Pada Masyarakat Rantauprapat." *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)* 1, no. 2 (2014): 83-90.
- Ghozali, Imam (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam (2006), *Statistik Nonparametrik*, Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hani, Handoko (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hani, Handoko (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta

- Hani, Handoko (2010), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Hasibuan S. P. Malayu (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2003), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis L. Robert, John H. Jackson (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Mathis L. Robert, John H. Jackson (2009), *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat (2004), *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(2), 262.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. (2006), *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sofyandi, Herman (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono (2011), *Statiska untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Tampubolon, Manahan (2004), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Wibowo (2008), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Zurnali, Cut (2004), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*, Tesis, Unpad, Bandung