

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK INDONESIA DI MAKASSAR**

Oleh:

AKBAR SAID

**Universitas Muslim Indonesia
Email: Albanysaid@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisa pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari: pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar; dan 2) mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah pegawai pada Bank Indonesia di Makassar sebanyak 90 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang pegawai tetap dengan menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi tidak banyak. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisa data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Bank Indonesia di Makassar, artinya kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan ketiga variabel bebas tersebut, ternyata variabel pendidikan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to: 1) analyze the effect of human resource development consisting of: education, training and career development on employee performance Makassar BI and 2) determine the most dominant factors that effect the performance of an employee of Bank Indonesia Makassar. The data used are primary data and secondary data. The study population was all employees of the Bank Indonesia Makassar 90 people. The samples in this study were as many as 90 employees remain with the use of saturated sample technique because the population is not much. Data collected through interviews, questionnaires and documentation. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression using SPSS program. The results showed that either simultaneously or in partial, education, training and career development of a positive significant effect on the performance of employees in the office of Bank Indonesia Makassar, this means that education, training and career development can improve employee performance. of the three independent variables, it turns out that the education variables have a dominant influence in improving the performance of employees at the office of Bank Indonesia Makassar.

Keywords: Education, training, career development, employees performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Pemanfaatan sumberdaya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja organisasi. Apabila kinerja sumber daya manusia meningkat, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja organisasi. Kemajuan teknologi dan komunikasi pada akhir-akhir ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam penerapan tugas sehari-hari di setiap perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia perbankan untuk menjadi tenaga yang profesional melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara berkesinambungan. memerlukan waktu yang panjang dan biaya yang besar, sehingga setiap bank wajib menyediakan dana untuk maksud tersebut. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja kelompok dan kinerja karyawannya. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi, dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan kinerja organisasi.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini perlu dikaji aspek pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar termasuk aspek pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan di masa depan.

Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan karir karyawan yang diselenggarakan, diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan, hal tersebut merupakan salah satu segi penting dalam pembinaan karyawan sehingga diharapkan dengan bekal keterampilan dan pengetahuannya tersebut karyawan akan lebih bersemangat kerjanya, sehingga produktivitasnya semakin tinggi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Sumber daya manusia tempat menyimpan daya, karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, dorongan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karya. Potensi tersebut sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Artinya bahwa bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan semaksimal mungkin sehingga akan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia mencakup kegiatan pengadaan, seleksi, pengembangan, penggajian dan pemberhentian pegawai / karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) sangat berkaitan erat dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian kerja suatu karyawan di dalam suatu lingkungan kerja agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi outputnya. Dengan pengembangan sumber daya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi karyawan terutama dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan pula taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Hal ini berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terus menerus dan disesuaikan dengan perkembangan lingkungan organisasi, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang perlu dikaji dalam penelitian ini antara lain: pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir.

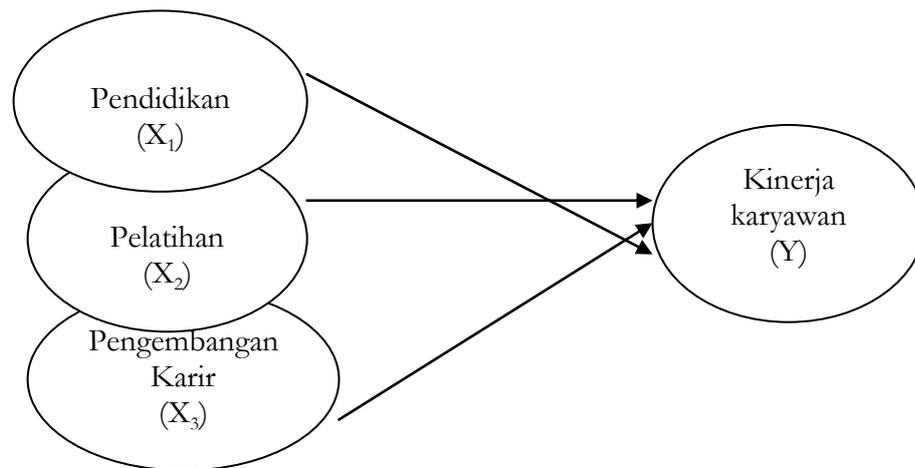
Pendidikan berperan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan umum yang telah dimiliki oleh para pegawai yang telah dicapai dengan proses belajar mengajar yang dilakukan di lembaga formal yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kepribadian maupun kemampuan. Konsep dasar pengendalian sikap individu (pendidikan)

Pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performansi pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab. Pelatihan biasanya mencakup pengalaman belajar, aktivitas – aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan – kebutuhan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan dari pegawai secara perorangan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan diri dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang yang menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Program

pelatihan berusaha mengajarkan kepada peserta bagaimana menunaikan aktivitas – aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Kinerja secara umum adalah perbuatan atau hasil kerja (*performance*). Konteks khusus *performance* diartikan sebagai output seorang pekerja, sebuah output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur melalui standar yang telah ditentukan. Selanjutnya kata kinerja tersusun dari dua kata yaitu kinetika yang berarti kemampuan dan kata kerja yang berarti aktivitas. Dengan demikian dalam kinerja terkandung pengertian kemampuan kata kerja atau hasil kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar.
3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Indonesia di Makassar dengan pertimbangan memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan perekonomian rakyat sehingga perlu diberdayakan secara maksimal melalui program pengembangan sumber daya manusia agar dapat menopang pembiayaan pembangunan daerah khususnya dikota makassar.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan pada Bank Indonesia di Makassar sebanyak 90 orang. Karena jumlah populasinya kecil, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang karyawan.

Untuk mengolah data hasil penelitian tersebut, maka penulis menggunakan metode analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja
X ₁	=	Pendidikan
X ₂	=	Pelatihan
X ₃	=	Pengembangan Karir
a	=	Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	=	Koefisien Regresi
e	=	Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Kofisien dan Determinasi

Model Summary^o

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimasi
1	.811 ^a	.658	.647	.28402

Predictors: (Constant, X3, X1, X2

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisa Data, 2015 (Lampiran 7)

Pengujian koefisien korelasi dapat dilihat dari nilai R yaitu 0,811, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar yakni sebesar 81,1%. Sedangkan pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R² yaitu 0,658 atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh secara simultan variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia adalah sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bank Indonesia di Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah pendidikan dengan kinerja karyawan, dalam arti jika terjadi peningkatan pendidikan maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Variabel pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menempati urutan pertama dari variabel bebas yang telah diuji. Dominannya pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar disebabkan oleh sikap percaya diri yang dimiliki karyawan untuk terus belajar sehingga menambah pengetahuan karyawan tentang bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, keinginan kuat tersebut akan membantu karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, meskipun tanpa melalui kegiatan pelatihan maupun pengembangan karir, karyawan masih mampu menunjukkan prestasi kerja yang memadai. Hal ini yang menjadi alasan mengapa variabel pendidikan memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar.

Bukti Empiris yang mengaitkan pendidikan dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2003), bahwa pendidikan memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara kegiatan pelatihan dengan kinerja karyawan, dalam arti jika terjadi peningkatan pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat.

Variabel pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menempati urutan kedua dari variabel bebas yang telah diuji. Oleh karena itu, variabel pelatihan karyawan merupakan salah satu elemen pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian untuk lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar dapat meningkat di masa yang akan datang.

Simamora (2004:345) mengemukakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi, dan metode kerja agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan analisa tersebut di atas, baik melalui analisa statistic maupun depth interview, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan merupakan salah satu factor

yang penting dan menempati urutan kedua dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu ditingkatkan dengan memperhatikan indicator-indikator yang mendukungnya agar kinerja karyawan Bank Indonesia dapat ditingkatkan di masa yang akan datang.

Bukti empiris yang mengaitkan pelatihan dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Salmiah (2006), bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan empiric yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara kegiatan pengembangan karir, dalam arti jika terjadi peningkatan pengembangan karyawan melalui kegiatan pengembangan karir maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menempati urutan ketiga dari variabel bebas yang telah diuji. Oleh karena itu, variabel pengembangankan karir merupakan salah satu elemen pengembangan sumber daya manusia di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian untuk lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar dapat meningkat di masa yang akan datang.

Menurut Rivai (2008:290), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Jadi, tujuan program pengembangan karir adalah menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di dalam organisasi saat ini dan di masa mendatang.

Berdasarkan analisa tersebut di atas, baik melalui analisa statistic maupun depth interview, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu dimaksimalkan memperhatikan indicator-indikator yang mendukungnya agar kinerja karyawan Bank Indonesia dapat ditingkatkan di masa yang akan datang.

Bukti empiris yang mengaitkan pengembangan karir dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tunggul (2008), bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan

demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun secara parsial variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, artinya kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari ketiga variabel bebas tersebut, ternyata variabel pendidikan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Indonesia di Makassar karena mempunyai angka beta atau standardized coefficient lebih besar daripada variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaluddin dan Singarimbun, 1995, Metode Penelitian Survei. Jakarta LP3ES.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2011. Manajemen sumber daya manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Penerbit. Refika Aditama. Bandung.
- Hani Handoko 2004. Manajemen sumber daya manusia. Perusahaan. Penerbit. Rineke Cipta. Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2013. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Dan Teori Kepraktik. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Surya Dharma 2013. Manajemen Falsafat Teori dan Penerapannya. Penerbit. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hadari Nawawi (2006:37), Manajemen sumber daya manusia secara Mikro dan Makro, Gadjah Mada University press. Yogyakarta.
- Rotter (1966), dalam Kustini (2005) seorang ahli pembelajaran sosial. *pendidikan*
- Zimbardo, (2005) dalam Reffiani (2009) menyatakan bahwa dimensi *internal-external education* dari Rotter
- Alwi, Syarifuddin, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan kompetitif. Edeisi Pertama, Cet. 1 BPFE, Yogyakarta.
- Ambar T. Sulistiani dan Rosidah, 2003, Manjemen Sumber Daya Mnausia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Handoko T.H., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P., 2006. Manajemen Sumber Daya manausia. Edisi Reivisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Husnan, S. dan Heidjrahman, 2000, Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Irawan, Prasetya, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIA LAN Jakarta..

- Katz. F.E and J.E Rozeinweigh, 2000, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa Hasyim Ali, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo Susilo, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Mathias, R.L dan John H.J, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2005. Manajemen Kepegawaian, Cetakan Ka-VII, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2006, Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Gadj Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Sukidjo, 2007. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Putrayana, 2006. Pengaruh Diklat, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai pada PUSAT Kesehatan masyarakat di Provinsi Riau. Tesis tidak dipublikasikan. Program PascaSarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Robbins, 2006. Prilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Prentice Hall, Inc., Jakarta.
- Rivai, V., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Murai Kencana, Jakarta.
- Saydam, Gozali, 2006, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta. Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil), Refika Aditama, Bandung.
- Tulus, Agus, Moh, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Gramedia Pusta Utama, Jakarta.
- Salmiah, 2006. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan. Propinsi Maluku Utara di Ternate. Tesis tidak dipublikasikan. PP-Unhas, Makassar.
- Ruky Ahmad S., 2003, Sumber Daya Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utara, Jakarta.
- Tunggul, 2008. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan karir karyawan terhadap kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Sumatera Utara. Tesis tidak dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Siagian, S.P., 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Harry., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2 Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Gunung Agung Jakarta.
- Sugiono, 2004. Statistik untuk penelitian, CV Alfabeta. Bandung
- Tjokrowinoto, Moelyarto 2000. Politik Pembangunan Pendidikan Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2002. Structural Equation Modeling dalam penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Megister & Disertasi Doktor, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponeoro.
- Handoko, T.H., 2006. Manajemen sumber daya manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Sujarweni, v. Wiratna, (2014:186), SPSS untuk penelitian Pustaka baru press, Yogyakarta.