

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT. CENTRAL SANTOSA FINANCE (BCA GROUP) CABANG MOJOKERTO

Alfin Eka Wardana

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik

Jl. Sumatra No. 101 GKB Gresik Jawa Timur Indonesia

ABSTRAK

Masalah mendasar dari manajemen SDM adalah kinerja karyawan, demikian juga di PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto, kinerja karyawan bagian marketing adalah salah satu aset perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka pekerjaan yang dihasilkan akan baik, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dianggap penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dibahas dalam penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja sehingga diketahui didapat solusi yang tepat untuk perbaikan. Penelitian ini mengungkap bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, variabel pendidikan dan variabel pengalaman kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja hanya variabel pelatihan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Penjualan sepeda motor di Indonesia masih sangat menjanjikan. Penurunan suku bunga ditengarai menjadi salah satu pemicu naiknya penjualan sepeda motor dengan system kredit. Pemicu yang lain adalah gencarnya pabrikan sepeda motor mengeluarkan produk dengan teknologi dan desain baru. Hadirnya lembaga pembiayaan (*multifinance*) yang memberikan fasilitas kredit sepeda motor juga disinyalir menjadi salah satu penyebab naiknya

angka penjualan sepeda motor. *Leasing* di Indonesia mulai muncul pertama kali pada tahun 1974. Perkembangan *leasing* mencapai puncaknya pada akhir tahun 1984 dengan jumlah perusahaan sebanyak 48 buah. Hal yang sangat mengembirakan adalah peningkatan ini juga diikuti dengan peningkatan besarnya kontrak *leasing* yaitu sebesar Rp 436,10 milyar. perkembangan tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Pertumbuhan Perusahaan Leasing di Indonesia

Tahun	Jumlah Perusahaan Leasing	Besar Kontrak/Rp
1980	5	22,6
1981	8	324
1982	17	135,6
1983	35	277,1
1984	48	436,1

Sumber : <http://www.wacaan.co.vu/2013/04/sejarah-leasing-di-indonesia.html>

Dalam tiga tahun belakangan ini industri *multifinace* mengalami perkembangan yang berarti. Menurut Asosisasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) rata-rata pertumbuhan industri pembiayaan sekitar 15%

per tahun. Hal ini di dukung oleh kondisi ekonomi di dalam negeri yang memulai membaik dengan turunya suku bunga BI rate pada level 8% pada tahun 2007 lalu turut mendorong pertumbuhan *multifinance*, sebab

pertumbuhan industri pembiayaan di Indonesia selama ini masih mengandalkan sewa guna usaha (*Leasing*) dan pembiayaan konsumen (Pembiayaan mobil dan sepeda motor) dengan kontribusi mencapai 95% dari total pembiayaan.

Data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISMI) menunjukkan tren peningkatan pembelian sepeda motor selama lima tahun terakhir (2010-2015). Angka

penjualan sepeda motor tumbuh rata-rata sebesar 15% per tahun. Indikator kenaikannya bisa dibaca pada angka penjualan tahun 2010 sebesar 7.368.616 unit dari penjualan tahun sebelumnya sebanyak 5.881.777 unit (naik 25,8%). Sedangkan pada tahun 2011, angka penjualannya mencapai 8.028.267 unit (naik 11 %) dari penjualan tahun 2010 sebesar 7.368.616 (naik 25,7%) dan tahun 2012 sebesar 7.137.663 unit.

Tabel Data Penjualan Sepeda Motor Di Indonesia

Tahun	Penjualan (Rupiah)	Prosentasi Kenaikan
2010	7.368.616	25,80%
2011	8.028.267	11%
2012	7.137.663	-8,9%
2013	7.743.879	10,8%
2014	7.867.195	11%

Sumber: Data diolah dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISMI). <http://www.aisi.or.id/statistic/>. Tahun 2015.

Kinerja menurut Rivai (2009 : 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan Ambar dan Rosidah, (2003: 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67).

Pada tahun 2010, PT Central Santosa Finance didirikan dengan keyakinan untuk menjadi lembaga pembiayaan pilihan utama dalam industri otomotif di Indonesia, khususnya dalam industri kendaraan roda dua. PT Central Santosa Finance salah satu perusahaan pembiayaan kredit roda dua yang berkembang dan memerlukan SDM yang berkualitas didalamnya.

PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto pada tahun 2014 memiliki 40

karyawan bagian marketing dengan tingkat masuk kerja pada bulan yang berbeda-beda. Para karyawan tersebut juga beragam ada yang masih *fresh graduate* dan ada pula yang sudah memiliki pengalaman kerja. Dan ada pula yang sudah pernah menerima pelatihan dibidang marketing dan ada pula yang belum pernah sama sekali mendapatkan pelatihan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya Anwar, (2005:67).

Karyawan PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto bagian marketing yang senior dan sudah mempunyai pengalaman kerja yang baik dan mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, mereka juga memberikan pelatihan di lapangan secara langsung kepada karyawan yang baru masuk. Dengan cara pendampingan langsung bimbingan mental dan cara survei langsung ke calon nasabah di lapangan selama seminggu digedung PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto.

Dengan demikian proses pelatihan secara langsung di lapangan oleh senior lebih di pahami dan di mengerti caranya bagaimana bekerja sebagai marketing di perusahaan pembiayaan kredit motor.

METODELOGI

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto, yang berada di Jl. Jayanegara no.14 B-C kodepos 61315 Mojokerto.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto bagian marketing yang berjumlah 40 karyawan.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulism menggunakan metode *total sampling*. Penelitian ini sampel yang diambil adalah 40 karyawan bagian marketing.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data penelitian ini dengan metode angket (kuesioner). Kuesioner yaitu memperoleh data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas, tentang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada karyawan bagian marketing di PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto.

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden Sugiyono (2002:86).

Uji Hipotesis

Untuk menguji suatu hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti, maka dilakukan uji statistik, yaitu:

1. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis secara parsial :

- a. Diduga pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto.
- b. Diduga pelatihan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto.
- c. Diduga pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap:

- a. Merumuskan hipotesis statistik
$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$
, artinya pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara signifikan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto.
$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$
, artinya pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto.
- b. Menentukan t_{table}
Menentukan taraf nyata (α) 5%, derajat bebas atau *degree of freedom* (df) $n-k-1$, dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel untuk menentukan nilai t_{table} .
- c. Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah
 - 1) Apabila $t_{hitung} > t_{table}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara signifikan ada pengaruh nyata antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto, Tbk. Dengan demikian hipotesis satu terbukti kebenarannya.
 - 2) Apabila $t_{hitung} < t_{table}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara signifikan tidak ada pengaruh

nyata antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto. Dengan demikian hipotesis satu tidak terbukti kebenarannya.

2. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis secara simultan, yaitu diduga pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja PT. Central Santosa Finance (BCA Cabang Mojokerto.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap:

a. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjasecara simultan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto.

b. Menentukan F_{tabel}

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05 atau 5% dan $df = (k-1); (n-k)$ untuk menentukan nilai F_{tabel}

c. Kriteria yang dipakai dalam uji F adalah:

1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Central

Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh nyata antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto. Dengan demikian hipotesis ketiga tidak terbukti kebenarannya.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan Responden

Langkah-langkah dalam menentukan tanggapan responden sebagai berikut:

1. Skor tertinggi – skor terendah

$$(5 \times 40) - (1 \times 40) = 200 - 40 = 160$$

$$P = \frac{160}{5}$$

$$= 32$$

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara mengukur validitas dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator dinyatakan *valid* (Sugiyono, 2008;172).

Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
1.	X1				
	X1.1	0,658	0,304	0	Valid
	X1.2	0,727	0,304	0	Valid
2.	X1.3	0,723	0,304	0	Valid
	X2				
	X2.1	0,670	0,304	0	Valid
	X2.2	0,704	0,304	0	Valid
	X2.3	0,640	0,304	0	Valid
	X2.4	0,522	0,304	0	Valid

3.	X3				
	X3.1	0,607	0,304	0	Valid
	X3.2	0,686	0,304	0	Valid
	X3.3	0,606	0,304	0	Valid
4.	Y				
	Y1	0,893	0,304	0	Valid
	Y2	0,421	0,304	0	Valid
	Y3	0,684	0,304	0	Valid
	Y4	0,893	0,304	0	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Keterangan :

1. X_1 = Pendidikan
 - $X_{1.1}$ = Membina kemampuan pola pikir karyawan
 - $X_{1.2}$ = Mengembangkan kemampuan berfikir para karyawan
 - $X_{1.3}$ = Kemampuan mengeluarkan gagasan para karyawan
2. X_2 = Pendidikan
 - $X_{2.1}$ = Mengembangkan keterampilan teknis
 - $X_{2.2}$ = Meningkatkan kemampuan atau keterampilan kusus
 - $X_{2.3}$ = Perencanaan yang didesain untuk memperbaiki kerja
 - $X_{2.4}$ = Membawa perubahan – perubahan yang terukur dalam pengetahuan, sikap dan perilaku sosial dalam melakukan pekerjaan
3. X_3 = Pengalaman kerja
 - $X_{3.1}$ = Lama waktu/masa kerja
 - $X_{3.2}$ = Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki
4. $X_{3.3}$ = Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
4. Y = Kinerja Karyawan
 - $Y_{.1}$ = Kemampuan
 - $Y_{.2}$ = Motivasi
 - $Y_{.3}$ = Sikap
 - $Y_{.4}$ = Kepribadian

Dari hasil uji validitas instrumen semua variabel didapatkan $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ 0,304. Jadi seluruh butir pernyataan dari variabel independen maupun dependen terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) adalah nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alatb pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan (konsisten). Dalam uji reliabilitas ini suatu butir atau variabel dikatakan reliabel jika $r_{\text{alpha}} > r_{\text{table}}$ (Santoso, 2005;280). Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Item	alpha	keterangan
Pendidikan	0,774	Reliabel
Pelatihan	0,735	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,722	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,781	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai nilai r_{alpha} positif dari dan lebih besar dari r_{tabel} , dimana tabel r untuk $df = N = 40$ tingkat signifikansi 5% adalah 0,304. Jadi item – item pertanyaan seluruhnya dianggap reliabel atau handal dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Untuk menguji adanya autokorelasi digunakan uji Durbin Watson batas atas dan batas bawah (du atau dl) bila hasil perhitungan terletak antara selang batas atas dan batas bawah maka disimpulkan tidak ada autokorelasi (Ghozali, 2009;95). Dari tabel DW pada taraf signifikan 5% dengan $n = 40$ ($k = 3$), maka diperoleh $dl = 1.328$; $du = 1.658$ (lihat lampiran Durbin

Watson). Dari hasil output persamaan 1 diperoleh $DW = d = 2.002$.

Uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.

2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang menjelaskan.

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,800 ^a	,640	,610	1,12920	2,025

a. Predictors: (Constant), pengalaman_kerja, pelatihan, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja

Karena nilai DW sebesar 2,025 berada pada daerah antara $du = 1,658$ dan $4-du = 2,34$, maka menerima H_0 bahwa tidak ada autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas. Dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan lawannya, *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau = nilai *VIF* > 10 berarti menunjukkan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005;91).

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,318	2,313		,137	,892		
	pendidikan	,453	,278	,312	1,627	,112	,273	3,668
	pelatihan_kerja	,573	,224	,490	2,557	,015	,273	3,664
	pengalaman_kerja	,101	,143	,075	,710	,483	,894	1,119

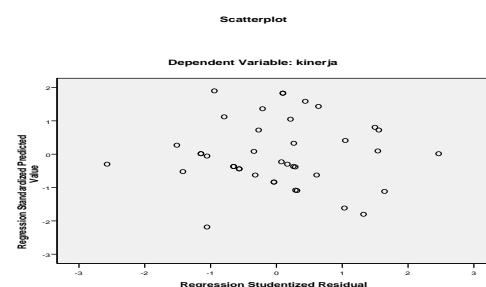
a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika *variance* berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005;105). Berdasarkan pengolahan data yang telah

dilakukan, maka hasil uji Heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar Scatter Plots hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, maka dari *Scatter Plots* dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sehingga layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Berdasarkan gambar 4.3 di atas, maka dari

Scatter Plots dapat dilihat titik- titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sehingga layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

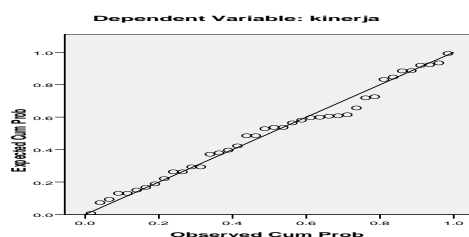
Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2007 :110) tujuan dari uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Menurut Singgih Santoso (2002:322) metode yang digunakan adalah pengujian secara visual dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka hasil uji Normalitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar *Scatter Plots* hasil Normalitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, maka dari *Scatter Plots* dapat dilihat titik- titik garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Tingkat penyebaran titik di suatu garis menunjukkan normal. Sehingga layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian sampel tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X₁ = Pendidikan
- X₂ = Pelatihan
- X₃ = Pengalaman Kerja
- b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
- e_i = standart error

Tabel Uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,318	2,313		,137	,892
	pendidikan	,453	,278	,312	1,627	,112
	pelatihan	,573	,224	,490	2,557	,015
	pengalaman_kerja	,101	,143	,075	,710	,483

a. Dependent Variable: kinerja

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 0,318 + 0,453X_1 + 0,573X_2 + 0,101X_3$$

1. Nilai $a = 0,318$ menunjukkan bahwa, jika variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), pengalaman kerja (X_3), bernilai 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) ada 0,318 satuan.
2. Jika pendidikan (X_1) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan berubah sebesar 0,453 satuan. Dengan pelatihan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) tetap.
3. Jika pelatihan (X_2) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan berubah sebesar 0,573 satuan. Dengan pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_3) tetap.
4. Jika i pengalaman kerja (X_3) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan berubah sebesar 0,101 satuan. Dengan pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) tetap.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,610	1,12920

a. Predictors: (Constant), pengalaman_kerja, pelatihan, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja

1. R square sebesar 0,640 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 64,0% terhadap variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), pengalaman kerja (X_3), sedangkan sisanya 36,0% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model ini.
2. $R = 0,800$ artinya kuatnya hubungan antar variabel independen (X) bersama-sama terhadap variabel (Y) yaitu 80,0%.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen yang digunakan dalam penelitian. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial (masing-masing) variabel eksogen terhadap variabel endogen. Tingkat kepercayaan atau tingkat signifikansi yaitu $\alpha = 5\% \div 2 = 2,5\%$.

Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,318	2,313		,137	,892
	pendidikan	,453	,278	,312	1,627	,112
	pelatihan	,573	,224	,490	2,557	,015
	pengalaman_kerja	,101	,143	,075	,710	,483

a. Dependent Variable: kinerja

Pengaruh variabel Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh parsial antara pendidikan terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan tahap berupa penetapan hipotesis, pengolahan data kuantitatif dengan SPSS, dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun hipotesis yang ditetapkan yaitu:

H_a = pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance .

H_0 = pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance.

Pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,627 dan nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% (dua sisi) sebesar 2,028. Selanjutnya nilai t hitung dan t tabel dibandingkan, dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t_{hitung} sebesar $1,627 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,028$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan, bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh parsial antara pendidikan terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan tahap berupa penetapan hipotesis, pengolahan data kuantitatif dengan SPSS, dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun hipotesis yang ditetapkan yaitu:

H_a = pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance .

H_0 = pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance.

Pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,557$ dan nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% (dua sisi) sebesar $2,028$. Selanjutnya nilai t hitung dan t tabel dibandingkan, dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t_{hitung} sebesar $2,557 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,028$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan, bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t_{hitung} sebesar $2,557 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,028$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan, bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh parsial antara pendidikan terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan tahap berupa penetapan hipotesis, pengolahan data kuantitatif dengan SPSS, dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun hipotesis yang ditetapkan yaitu:

H_a = pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance .

H_0 = pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance.

Pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar $0,710$ dan nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% (dua sisi) sebesar $2,028$. Selanjutnya nilai t hitung dan t tabel dibandingkan, dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t_{hitung} sebesar $0,710 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,028$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan, bahwa pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,597	3	27,199	21,331	,000 ^a
	Residual	45,903	36	1,275		
	Total	127,500	39			

a. Predictors: (Constant), pengalaman_kerja, pelatihan, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.18 disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini karena F hitung $21,33 > F$ tabel $2,839$ dan nilai signifikan F yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), pengalaman kerja (X_3) secara simultan berpengaruh kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pendidikan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung/ t penelitian sebesar $1,627 < \text{nilai } t$ tabel sebesar $2,028$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diakibatkan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan dengan pendidikan karyawan, dan banyak karyawan yang berhenti bekerja sehingga merekrut karyawan baru yang perlu beradaptasi mulai awal lagi. Karena banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang di maksud oleh Gibson (1987)

dalam Muttaqin dkk (2014 : 7) berpendapat ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu 1) faktor individu berupa kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) faktor psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja serta 3) faktor organisasi berupa struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung/ t penelitian sebesar $2,557 >$ nilai t tabel sebesar $2,028$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2009:219) Kebutuhan akan pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh terhadap karyawan salah satunya adalah peningkatan dan Pengembangan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Menurut Rivai (2005), pelatihan adalah sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Hal-hal berikut ini adalah konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

1. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.
2. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

Maka dari paparan diatas terlihat jelas hubungan pelatihan terhadap kinerja, sebuah proses pelatihan akan menunjang keefektifitasan sebuah kinerja.

Pengalaman Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung/ t penelitian sebesar $0,710 <$ nilai t tabel sebesar $2,028$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto khususnya bagian *Marketing*. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto bagian marketing ada yang belum mempunyai pengalaman kerja atau *fresh graduate* dan sebagian lagi pengalaman kerjanya berbeda dengan yang sekarang di PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto .

Hal ini seperti disampaikan oleh Motenary dalam Hartini, (2012:9) bahwa pengalaman kerja yang dipunyai seseorang bila tidak ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja yang didapat membuat yang bersangkutan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan melalui uji F menyatakan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan nilai F hitung $21,33 >$ F tabel $2,83$ pada taraf signifikan 5% . variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Menurut Mangkunegara (2000:78) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dari perusahaan untuk karyawan, Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian keseluruhan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan dari hipotesis-hipotesis tersebut, yaitu:

1. Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto.

2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto.
3. Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto
4. Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto.

Rekomendasi

Berdasarkan pada hasil penelitian dan hasil perhitungan yang diperoleh maka dapat disimpulkan :

Perlunya mengimplementasikan Pelatihan di PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto khususnya bagian pemasaran untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. terutama Pelatihan sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja kerja baik karena terbukti dalam penelitian ini Pelatihan berpengaruh besar terhadap kinerja kerja karyawan.

Hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja di PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto khususnya bagian Pemasaran yaitu dengan diadakan pelatihan. Agar Pelatihan yang dilakukan dapat bermanfaat beberapa cara dapat dilakukan yaitu dengan Proses pelatihan yang telah dilakukan apakah sudah diterapkan dengan baik, Kendala – kendala apa saja yang ditemui saat pelatihan, *Sharing* dengan sesama karyawan setelah dilakukan pelatihan, membahas ulang pelatihan yang telah dilakukan dan menerapkannya.

Dengan dilakukannya pelatihan pelatihan yang berkaitan dengan pemasaran dan komunikasi guna mencari atau mempertahankan nasabah, pelatihan yang dapat menunjang kinerja kerja karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Alex Nitisemito. 2000. *Pembelajaran Perusahaan*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Buku Aksara. Yogyakarta.

Algifari. 2004. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan solusi*. Yogyakarta: BPF.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya: Bandung

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Graha Ilmu: Yogyakarta.

Badru, zaman, dkk 2005. *Media dan Sumber Belajar TK*. Edisi kesatu. Materi Pokok media dan Sumber Belajar TK 1-9; PKTK 2304/3SKS/Badruzaman dkk. Cet.1 Jakarta Universitas Terbuka 2005.

Captureasia, 2009. *Konsep dan Pelatihan yang sesuai dengan sertifikasi*. Jakarta: People and Organization Departement.

Creswell, John W. 2003, *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*: SAGE

Febriana Rizka Dwi . 2013, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tahun 2012” Jurusan Manajmen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

_____, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Ketiga), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

_____, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Ketiga), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

_____, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi Sutrisno. 1997. *Metode Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Fisiologi UGM

Hakim, Thursan. 2005. *Belajar Secara Efektif*. Jakarta: Puspa Swara.

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- _____. 2006. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hartini Sri. 2012. Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. *JMP*, Volume 1 Nomor 3, Desember 2012
- Hermawan Warsito, 2005, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- <http://www.aisi.or.id/statistic/>. Diunduh tanggal 24 September 2015.
- <http://www.wacaan.co.vu/2013/04/sejarah-leasing-diindonesia.html> diunduh 24 September 2015
- Johnson, Richard, 2007, *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Prentice Hall, United States of America
- Kaswan., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Mangkuprawira Sjafrri & Vitayala Aida Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Marlia. Elfina Marlia. 2007. "Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Inti (Persero) Bandung" Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Muttaqin Andriyan , Made Nuriyda & Lulup Endah Tripalupi. 2013 "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali" Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Nawawi Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito S Alex, 2000, "manajmen Personalia" Cetakan ke- 7 Ghalia Indonesia.
- _____, 2001, "manajmen Personalia" Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2003. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. Fourth Edition. USA: McGraw-Hill.
- Pattanayak, B., 2002, *Human resources management*, Published by Asoke K. Ghosh, Prentice-hall of India, New delhi.
- PT Central Sentosa Finance Cabang Mojokerto 2015, *Grafik Pembiayaan Kredit tahun 2013*
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Rofi Ahmad, Nur. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.

- Santoso.2005.Metode Suatu Penelitian.
Jakarta.Rineka Aksara.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2005 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara: Jakarta
- Singgih Santoso. 2002. *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia
- Sumodiningrat, 2001, *Pengantar Statistika*, Jakarta: Penerbit Andi.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, Metode Penelitian Bisnis,Cetakan Kesembilan, Penerbit CV Alpha Betha, Bandung.
- _____, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- _____. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. CV.Alfabeta : Bandung.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2002, Metode Penelitian Bisnis,Cetakan Kesembilan, Penerbit CV Alpha Betha, Bandung.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sumodiningrat G. 2001. Menuju Swasembada Pangan Revolusi Hijau. Jakarta: RBI.
- Usman dan Akbar. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Warsito, Hermawan ,1995 *Pengantar Metodologi Penelitian*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta, .
- Westerman, John dan Pauline Donoghue, 1997, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Widjaja Amin Tunggal, 1995, *Administrasi Kepegawaian*, Rineka Cipta, Jakarta