



Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu

Lucky Sukma¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³

^{1,2,3}Program Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: Jaidunamrun@ubpkarawang.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 9 Mei 2022

Direvisi: 21 Mei 2022

Dipublikasikan: Mei 2022

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.6589565

Abstract:

This study aims to analyze: (1) Data regarding the training of employees of the Haurgeulis Substation PT. PLN (Persero). (2) Data on work productivity of employees of the Haurgeulis Substation PT. PLN (Persero). (3) Data on the effect of training on work productivity for employees of the Haurgeulis Substation PT. PLN (Persero). The subjects of this study were employees who worked at the Haurgeulis Substation PT. PLN (Persero) Haurgeulis District, Majalengka Regency, amounting to 18 people. Data were collected by observation and questionnaires. The analysis used is descriptive percentage analysis, simple regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) The training for employees of the Haurgeulis Substation PT. PLN (Persero) has reached more than 60% which is proven, this can be seen from the t count value of more than t table ($4.103 > 2.120$). (2) The work productivity of the employees of the Haurgeulis Substation PT. PLN (Persero) has reached more than 60%, which is proven, this can be seen from the t arithmetic value of more than t table ($4,091 > 2,120$). (3) Training has a positive and significant effect on the work productivity of the employees of the Haurgeulis Substation PT. PLN (Persero). This is evident from the value of tcount > ttable ($3.764 > 2.120$).

Keywords: *Training and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi pegawai, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan

rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja pada suatu perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisien penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan

kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum yang kebutuhannya meningkat setiap tahunnya.

PT. PLN (Persero) mempunyai suatu divisi pelatihan yang disebut Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT). PUSDIKLAT merupakan Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang diperuntukkan khusus bagi pegawai PT. PLN (Persero). pelatihan yang dilakukan pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai dalam bekerja yang secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, bahwa pelatihan yang dilakukan pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai dalam bekerja yang secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan paparan tersebut, penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian survei. Penelitian survei biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, tetapi generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang presentatif. Penggunaan metode ini menuntut penjabaran variabel-variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara kuantitatif sehingga dapat digunakan model uji hipotesis. Penelitian ini dilakukan

selama 5 (lima) bulan terhitung mulai bulan Januari 2022 sampai dengan Mei 2022.

Sedangkan Riduwan (2003:3) mengatakan bahwa, “Populasi adalah keseluruhan dan karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”. Adapun populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 18 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Jumlah sample dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 18 orang responden yang juga merupakan populasi dari penelitian ini. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2010: 56). Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel representatif dari populasi. Sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh pelatihan terhadap produktivitas, maka pengambilan sampel akan dikerjakan memakai teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:66).

Menurut Riduwan (2003:69), metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Dilihat dari segi teknik pengumpulan data, maka teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian Kepustakaan:
2. Penelitian Lapangan:
 - a. Pengamatan (Observasi),
 - b. Wawancara (*Interview*),
 - c. Kuesioner (*Quesioner*).

Instrumen Penelitian

Untuk melihat ketepatan alat ukur penelitian berupa kuesioner, sebelum

digunakan dalam penelitian dilakukan uji coba kuesioner untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Untuk mengukur tingkat kesahihan suatu alat ukur digunakan uji validitas.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam pengujian keandalan alat ukur penelitian digunakan Uji Belah Dua (Split Half Test). Pengujian ini memperhitungkan jumlah skor item yang bernomor ganjil dan genap.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk menentukan rumus yang akan digunakan dalam uji hipotesis dan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika data tersebut berdistribusi normal maka proses selanjutnya dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan hitungan statistic parametris.

Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi

Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran rasio. Analisis *Korelasi Pearson Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan. Adapun rumus dari analisis *Korelasi Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum y)(\sum x)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \cdot \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono, 2010

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- x = pelatihan
- y = produktivitas kerja
- n = Banyaknya Sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya terjadi hubungan linear positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (*independent*), maka semakin besar pula nilai variabel Y (*dependent*).
2. Jika nilai $r < 0$, artinya terjadi hubungan linear negatif, makin kecil nilai variable X (*independent*), maka semakin kecil nilai variabel Y (*dependent*).
3. Jika Nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent*) dengan variabel Y (*dependent*).
4. Jika nilai $r = 1$ atau -1 , artinya terjadi hubungan linear sempurna yaitu berupa garis lurus untuk r yang semakin mengarah angka 0, maka garis semakin tidak lurus.

Analisis Koefisien Regresi Linear Sederhana

Analisis ini pada dasarnya adalah suatu studi mengenai ketergantungan suatu variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk menaksir atau memprediksi rata-rata hitung (*mean*) atau rata-rata (populasi) variabel dependen berdasarkan nilai tetap (*fixed*) variabel independen yang telah diketahui. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

- Y = Sumber variable terikat yang diproyeksikan
- a = Nilai Konstanta harga Y jika X=0
- b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kemampuan kerja terhadap kualitas pelayanan. Sugiyono (2010:216) mengemukakan bahwa koefisien determinasi dapat diketahui melalui rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Berdasarkan rumusan dan hipotesis atau dugaan sementara maka dilakukan uji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut”

H_a : Ada pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap produktivitas kerja.

H_o : Tidak ada pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap produktivitas kerja.

Rumus yang digunakan adalah

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = Statistik uji korelasi

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

Dengan kaidah pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_o ditolak, berarti H_a diterima atau pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka H_o diterima, berarti H_a ditolak atau pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validasi

Uji validitas terhadap kuesioner dengan menggunakan *software microsoft excel* dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Pelatihan (X)

No Butir	Koefisien Korelasi	t Hitung	t Tabel	Keterangan
1	0.817	5.663	2.120	Valid
2	0.542	2.578	2.120	Valid
3	0.656	3.481	2.120	Valid
4	0.697	3.893	2.120	Valid
5	0.748	4.504	2.120	Valid
6	0.693	3.840	2.120	Valid
7	0.778	4.959	2.120	Valid
8	0.630	3.248	2.120	Valid

Sumber : Hasil Diolah tahun 2022

Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai t hitung lebih dari t tabel sebesar 2,120.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	t Hitung	t Tabel	Keterangan
1	0.704	3.968	2.120	Valid
2	0.614	3.111	2.120	Valid
3	0.842	6.245	2.120	Valid
4	0.647	3.391	2.120	Valid
5	0.591	2.929	2.120	Valid
6	0.895	8.040	2.120	Valid
7	0.534	2.526	2.120	Valid
8	0.558	2.691	2.120	Valid
9	0.526	2.476	2.120	Valid
10	0.874	7.206	2.120	Valid

Sumber : Hasil Diolah tahun 2022

Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai t hitung lebih dari t tabel sebesar 2,120.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik belah dua (Split Half), untuk keperluan itu maka butir-butir kuesioner dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok kuesioner ganjil dan kelompok kuesioner genap. Kemudian skor data tiap kelompok disusun dan selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	t Hitung	t Tabel	Keterangan
Pelatihan	0.992	31.557	2.120	Reliabel
Produktivitas kerja	0.997	51.524	2.120	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program *Microsoft Excell* diperoleh bahwa t hitung setiap variable lebih besar dari t tabel sebesar 2,120.

3. Uji Normalitas

Perhitungan uji normalitas kuesioner pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan bantuan *software microsoft excell* diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4. Rata-Rata, Simpangan Baku dan Varians

	X	Y
Max	0,091	0,100
Average	28,83	35,33
Stdev	4,997	5,530

Setelah diketahui nilai rata-rata dan simpangan baku dari masing-masing variabel, selanjutnya menganalisis distribusi data menggunakan taraf nyata yaitu 0,05. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada table berikut.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian data, dapat dilihat bahwa L_0 atau L hitung lebih kecil dari L_{tabel} dengan taraf nyata 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi antar variabel digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antara dua variabel yang diuji korelasinya. Hasil dari perhitungan korelasi pearson adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Table Bantu Perhitungan Koefisien Korelasi

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$
18	519	636	15389	2299	1866
				2	0

Hasil perhitungan koefisien korelasi secara manual menghasilkan nilai yaitu sebesar 0,685. Berdasarkan pedoman penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:231) yaitu nilai koefisien korelasi sebesar 0,685 menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero). Artinya peningkatan pelatihan diiringi oleh peningkatan produktivitas kerja pada pegawai.

5. Analisis Koefisien Regresi

Penggunaan analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana, dimana regresi linear ini didasarkan atas hubungan kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Adapun perhitungan mengenai regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$
18	519	636	15389	2299	1866
				2	0

Maka:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(519)(15389) - (519)(18660)}{18(15389) - (519)^2}$$

$$a = 13.462$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{18(18660) - (519)(636)}{18(15389) - (519)^2}$$

$$b = 0.758$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,462 + 0,758X$$

Artinya bahwa nilai konstanta a memiliki arti ketika X bernilai 0 (nol) maka Y bernilai 13,462. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa setiap karakteristik pelatihan (X) yang bersifat positif, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 13,462.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Gardu induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) dalam bentuk persen (%). Perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,685)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,469 \times 100\%$$

$$KD = 46,9\%$$

Dari hasil analisis di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,469 atau 46,9%. Berdasarkan interpretasi yang dikemukakan oleh Guilford dalam Supranto (2001:227), pengaruh sebesar 46,9% menunjukkan pengaruh yang cukup berarti dari pelatihan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis (PT. PLN Persero). Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan (X) memberi pengaruh sebesar 46,9% terhadap variabel produktivitas kerja pada pegawai (Y), dan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

- a. Pelatihan pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) telah

mencapai lebih dari 60% dari kriteria yang diharapkan.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$H_0 \leq 60\% \leq 0,60 \times 40 = 24$$

$$H_0 > 60\% > 0,60 \times 40 = 24$$

$$t = \frac{28,83 - 24}{\frac{4,997}{\sqrt{18}}}$$

$$t = \frac{4,833}{1,177} = 4,103$$

T tabel untuk taraf 5% pada penelitian ini adalah 2,120, oleh karena itu, t hitung lebih dari t table (4,103 > 2,120) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) telah mencapai lebih dari 60% adalah terbukti.

- b. Produktivitas kerja pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) telah mencapai lebih dari 60% dari kriteria yang diharapkan.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$H_0 \leq 60\% \leq 0,60 \times 50 = 30$$

$$H_0 > 60\% > 0,60 \times 50 = 30$$

$$t = \frac{35,33 - 30}{\frac{5,53}{\sqrt{18}}}$$

$$t = \frac{5,33}{1,30} = 4,091$$

T tabel untuk taraf 5% pada penelitian ini adalah 2,120, oleh karena itu, t hitung lebih dari t table (4,091 > 2,120) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa produktivitas kerja pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero)

telah mencapai lebih dari 60% adalah terbukti.

- c. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero).

Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis yaitu menentukan ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero).

Berdasarkan perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho=0$ Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero).

$H_a : \rho \neq 0$ Ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero).

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut dilakukan dengan pengujian t hitung sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,685\sqrt{18-2}}{\sqrt{1-0,685^2}}$$

$$t = \frac{3,741}{0,728} = 3,764$$

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,764, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,120. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,764 > 2,120$) sehingga terbukti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diketahui bahwa t hitung

lebih dari t tabel ($4,103 > 2,120$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) telah mencapai lebih dari 60% adalah terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diketahui bahwa t hitung lebih dari t tabel ($4,091 > 2,120$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa produktivitas kerja pada pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) telah mencapai lebih dari 60% adalah terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,764 > 2,120$) sehingga terbukti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Alma, Buchari, 2007. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta, Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*, Cetakan Ke-4. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan.. 2004. *Metode Penelitian dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta. Jakarta.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*.
Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
Penerbit Alfabeta. Bandung.