

# PROCEEDING

Innovative Approaches to Peace,  
Leadership & Good Governance

---

Maqna Hotel, 18th May 2013



**ideas**  
PUBLISHING

INTERNATIONAL  
LEADERSHIP CONFERENCE **ILC**

Penulis

Nelson Pomalingo  
Abdul Rahmat  
Selviyanti Kaawaon  
Lisdawati Muda  
Nina Lamatenggo  
Rustam Tohopi  
Rahmin T. Husain  
Herwin Mopangga  
Maryam Rahim  
Ruwiah Abdullah Buhungo  
Sri Isnawati Pakaya  
Dian Novian  
Liang G. Otaya  
Ilyas Daud  
Zuchri Abdussamad  
Mardiah Bin Smith  
Hamzah B. Uno  
Harni Jusuf  
Tita Rostitawati  
Sitriah Salim Utina  
Herson Anwar  
Syaeiful Kadir  
Najamudin Pettasolong  
Sumarlin Adam

Penata letak wajah dan isi  
Tim kreatif Ideas Publishing

Diterbitkan pertama kali oleh Penerbit  
Ideas Publishing, Gorontalo, September 2013

ISBN 978-602-9262-20-8

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku dalam bentuk  
apapun (seperti cetakan, fotokopi, microfilm, VCD, CD-ROM, dan rekaman suara)  
tanpa ijin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Dialah yang telah menurunkan al-Kitab kepada hambaNya tanpa sedikit pun mengandung kesalahan. Kitab yang mampu mengeluarkan manusia dari kegelapan menuju cahaya dengan ijin RabbNya.

Shalawat dan salam semoga selalu dilimpahkan kepada Rasulullah SAW, penerima al-Kitab yang berisi penjelasan tentang segala sesuatu, petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi kaum muslimin. Sunnah dan sirrahnya merupakan penjelasan teoritis sekaligus aplikasi ilmiah atas al-Quran, kitab yang diturunkan kepada manusia. Tentu saja dengan tujuan agar mereka dapat memahaminya. Seperti ditegaskan Aisyah r.a., orang yang paling dekat dengan Rasulullah SAW. " Ahlak Rasulullah SAW. Adalah al-Quran".

Shalawat dan salam mudah-mudahan Allah limpahkan pula kepada seluruh keluarga dan para sahabat yang beriman, membantu, menolong, dan mengikuti cahaya yang diturunkan kepadanya hingga mereka menjadi orang yang beruntung. Tidak terkecuali bagi mereka yang mengikuti jalannya dan bersatu dalam naungan ajarannya hingga hari kiamat. Alhamdulillah.

Proceeding ini diterbitkan atas permintaan peserta dan dari berbagai pihak yang berpartisipasi dalam international leadership conference.

Semoga ini berguna baik untuk pengembangan pengetahuan dan pembangunan, maupun usaha-usaha praktis yang dilakukan kalangan profesional. Inshaallah, ini dapat dimanfaatkan sebagai setitik air dilautan samudra.

Penulis



DIMENSI KOMPETENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA  
DIKANTOR PT JAMSOSTEK CABANG GORONTALO  
Zuchri Abdussamad

Universitas Negeri Gorontalo

**ABSTRAK**

Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Menciptakan keunggulan dan daya saing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan.

**1. Pengantar**

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keunggulan yang berbeda. Oleh karena itu alternatif sangat memungkinkan untuk memiliki keunggulan daya saing adalah melalui pengembangan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan. Banyak pimpinan perusahaan yang mencoba mengaitkan keunggulan daya saing dengan penggunaan sistem kompetensi. Secara umum sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*), yang diberlakukan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Boyatzis (Sudarmanto 2009: 46) kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan. Sedangkan menurut Green (Sudarmanto 2009: 47) kompetensi adalah deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keahlian seseorang untuk mencapai sasaran kerja. PT. Jamsostek Cabang Gorontalo sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, PT. Jamsostek Cabang Gorontalo memberikan hak dan membebani kewajiban serta pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedang kewajibannya adalah membayar iuran. Adapun

# **DIMENSI KOMPETENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA DIKANTOR PT JAMSOSTEK CABANG GORONTALO”**

ZUCHRI ABDUSSAMAD  
Universitas Negeri Gorontalo

## **ABSTRAK**

Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Menciptakan keunggulan dan daya saing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan.

### **A. Pengantar**

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keunggulan yang berbeda. Oleh karena itu alternatif sangat memungkinkan untuk memiliki keunggulan daya saing adalah melalui pengembangan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan. Banyak pimpinan perusahaan yang mencoba mengaitkan keunggulan daya saing dengan penggunaan sistem kompetensi. Secara umum sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*), yang diberlakukan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Boyatzis (Sudarmanto 2009: 46) kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan. Sedangkan menurut Green (Sudarmanto 2009: 47) kompetensi adalah deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keahlian seseorang untuk mencapai sasaran kerja.

PT. Jamsostek Cabang Gorontalo sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, PT. Jamsostek Cabang Gorontalo memberikan hak dan membebani kewajiban serta pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedang kewajibannya adalah membayar iuran. Adapun program perlindungan yang diberikan sampai pada saat ini terdiri dari empat program perlindungan yaitu : a) Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), b) Jaminan Kematian (JKM),c) Jaminan Hari Tua (JHT),d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Program jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha dan tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

### **B Pengertian**

## 1. Kompetensi

Menurut Boyatzis (Sudarmanto 2009: 46) Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Green (Sudarmanto 2009: 47) kompetensi adalah deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat di ukur dan keahlian seseorang untuk mencapai sasaran kerja. Sementara itu menurut Mathis and Jackson dalam Tjutju dan Suwatno (2008: 23) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat di hubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokkan kompetensi terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan. Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Sedangkan menurut Klemp (Sudarmanto 2009: 46)

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Dan menurut Spencer and Spencer dalam Tjutju dan Suwatno (2009: 21) menambahkan bahwa “ *a competency is an underlying characteristic of individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*”. Artinya bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan superior.

Berkaitan dengan ungkapan di atas spencer dan spencer 1993:11 dalam Abdussamad (2011:95) membagi kompetensi dalam dua tingkatan yakni ada yang tampak dan yang tidak tampak, spencer dan spencer mengilustrasikan seperti gunung es di mana ada yang tampak di permukaan, adapula yang tidak terlihat di permukaan. Kompetensi yang tampak di permukaan adalah Pengetahuan (*Knowledge*) dan Keterampilan (*Skill*), kompetensi yang tidak tampak di permukaan adalah Nilai-nilai (*Srole*), konsep diri (*self image*), karakteristik personal (*traits*), dan motif (*motives*).

Menurut Palan (2007:6) mengatkan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku.fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi dalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi di temukan pada orang-orang yang di klasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Dari pengertian di atas dapat ditarik tegaskan bahwa kompetensi yaitu kemampuan seseorang berkinerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses serta menghasilkan prestasi kerja, dan kesuksesan suatu organisasi tergantung pada kombinasi kompetensi kepemimpinan yang efektif dan kompetensi tenaga kerjanya.

### a. Karakteristik kompetensi

Spencer and Spencer (Tjutju dan Suwatno 2009: 23) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang di milikinya itu. Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai, atau self image dari orang-orang. Konsep diri yaitu semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan

mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten di pikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku yang mengarah dan di pilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. Sifat / ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.

### **b. Manfaat Kompetensi**

Menurut Prihadi (2004: 14-16) manfaat kompetensi adalah: Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.

Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru. Dasar Penilaian dan Pengembangan karyawan Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

## **2. Produktivitas Kerja**

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*). Terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Tjutju dan Suwanto (2009: 156-157) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit (*produk*) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Sedangkan menurut Anoraga (1992: 17) menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Selanjutnya Nawawi (1998: 126) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Whitemore yang dikutip Muchdarsyah (2003: 22) "*Productivity is measure of the use of the resources of an organization and usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employee*". Dalam hal ini Whitemore memandang produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara *output* yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Menurut Sedarmayanti (2004: 57), mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas memiliki dua dimensi, pertama adalah efektifitas yang menghasilkan *output* yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan

waktu. Sedangkan dimensi ke dua yaitu efisiensi yang menggunakan input yang berkaitan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan Umar (2004: 57).

Disisi lain Siagian (2002: 1) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu landasan berfikir yang lebih empiris pada saat memikirkan kompetensi kerja karyawan dan bertindak sesuai dengan kapasitas dalam organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah hasil kinerja yang baik dari karyawan dengan efektif dan efisien, sehingga mendorong karyawan selalu menjadi dinamis, kreatif dan inovatif.

Aspek-aspek Produktivitas kerja. Produktivitas merupakan suatu pencapaian hasil kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu terdapat dua aspek penting dari produktivitas kerja.

### **C. Dimensi Kompetensi dan produktivitas kerja karyawan dikantor PT Jamsostek cabang Gorontalo”**

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keunggulan yang berbeda. Oleh karena itu alternatif sangat memungkinkan untuk memiliki keunggulan daya saing adalah melalui pengembangan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan. Banyak pimpinan perusahaan yang mencoba mengaitkan keunggulan daya saing dengan penggunaan sistem kompetensi. Secara umum sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*), yang diberlakukan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Menciptakan keunggulan dan daya saing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan..

PT Jamsostek Cabang Gorontalo dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan selalu menggunakan banyak cara, salah satu hal yang perlu di perhatikan adalah kompetensi . Dengan adanya kompetensi terbukti secara logis atau sangat rasional dapat menghasilkan efek kinerja yang bagus dan secara otomatis dapat membantu laju pertumbuhan pertumbuhan perusahaan, yang keseluruhan ini adalah sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga visi dan misi PT Jamsostek Cabang Gorontalo dapat tercapai dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Tjutju dan Suwanto (2009: 156-157) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk jasa yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Hasil temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Heldawaty Djailani, 2012 menunjukkan bahwa kompetensi di lingkungan PT Jamsostek Cabang Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompetensi kerja ini memiliki pengaruh signifikan sebesar ( $t_{hitung} = 12.804$ ). Hal ini menunjukkan bahwa

penerepan kompetensi yang baik secara parsial berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Jamsostek Cabang Gorontalo.

Hasil analisis statistika ini diambil berdasarkan teori yang berhubungan dengan kompetensi dan produktivitas kerja yang merujuk pada pendapat para ahli Spencer (Tjutju dan Suwatno 2009: 23) mengemukakan beberapa indikator kompetensi yaitu: Keterampilan, Pengetahuan, Konsep diri, Motif. Kemudian untuk Produktivitas kerja merujuk pada pendapat Siagian (2002: 10) mengemukakan beberapa indikator produktivitas kerja, yaitu : melakukan perbaikan secara terus menerus, meningkatkan hasil pekerjaan, melakukan pemberdayaan sumber daya manusia. Teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian dengan proses pengambilan data melalui penyebaran angket di lingkungan kerja PT Jamsostek Cabang Gorontalo.

Dari hasil pengujian statistik dapat dijelaskan bahwa peran kompetensi karyawan dalam hal peningkatan produktivitas kerja sangat besar sehingga PT Jamsostek Cabang Gorontalo harus memperhatikan kompetensi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seperti halnya yang ditemukan pada saat pertama kali melakukan observasi lokasi (*locus*) nampak jelas bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan hal ini terlihat dari cara bekerja karyawan yang masing-masing saling ketergantungan terhadap karyawan lain, artinya tidak keseluruhan karyawan memiliki skill atau kemampuan bekerja yang sama, maka perlu diperhatikannya kompetensi karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Demikian pula pada hasil wawancara dengan salah seorang karyawan dibagian umum SDM ditemukan dari pengakuan karyawan tersebut terhadap betapa pentingnya perusahaan memperhatikan kompetensi karyawan dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan, informan mengungkapkan bahwa kompetensi masing-masing karyawan pada dasarnya berbeda tetapi dalam hal menguasai pekerjaan secara general karyawan belum bisa mengimprovisasi atau mengendalikan pekerjaan tersebut dan harus menunggu karyawan yang membidangi bidang tersebut. Dengan demikian Peningkatan produktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan hasil yang baik bagi suatu organisasi atau perusahaan, terutama didalam meningkatkan pencapaian laba yang tinggi bagi perusahaan.

#### **D. Penutup**

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas yang dilakukan oleh organisasi dapat memberikan hasil yang baik bagi suatu organisasi atau perusahaan, terutama didalam suatu perumusan visi dan misi antara lain dengan memberdayakan SDM melalui dimensi kompetensi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdussamad Zuchri (2011), *Pelayanan Publik*, PT Pustaka Press Jakarta
- Anoraga, Panji, (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Heldawaty Djailani, 2011, *Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan* (Suatu Penelitian Pada PT Jamsostek Cabang Gorontalo, Skripsi
- Muchdarsah, Sinungan, (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Angkasa Persada. Jakarta
- Nawawi, H dan Martini H, (1998). *Administrasi Personil Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta



- Palan, R (2007). *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Cetakan Pertama, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PPM Anggota IKAP.
- Siagian P. Sondang, (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sedarmayanti,(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Tjutju, dan Suwatno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Umar Husein, (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta