

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMKN 2 KOTA
BANJARBARU

(Studi Pada Pegawai Administrasi SMKN 2 Kota Banjarbaru)

Iis Sholeha¹, Murdiansyah², Fika Fibriyanita³

¹Ilmu Administrasi Publik,6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM. 17.12.0015

²Ilmu Administrasi Publik,6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 060 109 214

³Ilmu Administrasi Publik,6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 160 604 902

iissholehaaaa@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru, untuk mengetahui dan menganalisa apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru dan untuk mengetahui dan menganalisa variabel yang berpengaruh dominan terhadap terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru.

Metode penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan jenis penelitian survey Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 28 (dua puluh delapan) orang responden. Sampel ditentukan dengan cara sensus, Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru dan Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1). R Square sebesar 0,633 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 63,3% sedangkan sisanya 26,7% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini.

Kata kunci : *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja*

The purpose of this research is to find out and analyze whether Human Resource Development has a significant effect simultaneously on Employee Performance at SMKN 2 Kota Bajarbaru, to find out and analyze whether Human Resource Development has a significant effect partially on Employee Performance at SMKN 2 Kota Bajarbaru and to find out and analyze the variables that have a dominant influence on employee performance at SMKN 2 Banjarbaru City.

The research method uses a quantitative approach with survey research. Data were collected by distributing it to 28 (twenty eight) respondents. The sample was determined by census, data analysis using Multiple Linear Regression.

The results of this study indicate that Human Resource Development and Motivation have a significant simultaneous effect on Employee Performance of SMKN 2 Banjarbaru City, Human Resource Development and Motivation have a partially significant effect on Employee Performance of SMKN 2 Banjarbaru City and variables that have a dominant influence on Employee Performance of SMKN 2 Banjarbaru City is Human Resources Development (X1). R Square of 0.633, which means the amount of variation in the contribution of all independent variables to the dependent variable is 63.3% while the remaining 26.7% is explained by other reasons outside of this study.

Keywords: Human Resource Development, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Pegawai administrasi SMKN 2 Kota Banjarbaru lebih banyak didominasi pegawai non PNS dimana gaji yang diterima tidak sama dengan yang berstatus PNS serta tidak ada tunjangan seperti yang diterima PNS, untuk itu Pemerintah daerah dan sekolah agar motivasi pegawai diperhatikan agar pegawai dapat bekerja dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo,2010). Menurut (Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi, dimana penulis menampilkan dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Bajarbaru (Studi Pada Pegawai Administrasi SMKN 2 Kota**

ALAT DAN METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Adapun lokasi pada penelitian ini adalah pada Jl. Nusantara Kelurahan No.1, RT.07/RW.05, Loktabat Sel., Kec. Banjarbaru Selatan, Kota Banjar Baru, Kalimantan Selatan 70721.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang didalamnya terdapat sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh tanggapan dan informasi dari responden.

1. Pengukuran Kuesioner

Berdasarkan kuasioner yang digunakan sebagai alat peneitian ini, pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidak setujuannya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2015). Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang akan di uji validitas dan reliabilitasnya. Kinerja Pegawai akan diukur dari Pengembangan SDM dan Motivasi. Untuk masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban (Skala *Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima point tersebut, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS): diberi nilai 1

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas Instrumen

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur.

Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai *total pearson correlation* $> 0,3$, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka *item* tersebut *valid* Suharsimi Arikunto, (2015:146).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrument tersebut mampu menunjukkan

keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur Suharsimi Arikunto, (2015:171).

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik. Sekaran (2015:311).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini juga menggunakan analisis inferensial untuk menguji pengaruh Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer (*software*) program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.0 for Windows*, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
β_0	= Konstanta (intersep)
β_1, β_2	= Koefisien regresi
X1	= Pengembangan Sumber Daya Manusia
X2	= Motivasi
ε	= Kesalahan pengganggu

4. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis I (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). (Santoso, 2012 :300).

- 1). Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- 2). Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2. Hipotesis II (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Dengan aturan sebagai berikut (Santoso, 2012 :269).

1. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak
2. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

3) Hipotesis III Uji Dominan

Untuk menguji hipotesis ketiga, Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel

yang distandarisasi (*standardized coefficient*). Nilai beta (β) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 2011:12).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru adalah Motivasi (X2).

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t dengan nilai t tabel $=df = n - k - 1 = 28-2-1=25=2,060$ dan F tabel $= df1= k-1= 2-1=1$ $df2=n-k=28-2=26=4,230$, adapun rekapitulasi analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru.

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	beta	Sig
Konstanta	1,295				
Pengembangan SDM (X1)	0,244	4,107	2,060	0,582	0,000
Motivasi (X2)	0,117	2,247	2,060	0,319	0,034
Konstanta = 1,295		F hitung = 21,530			
Multiple R = 0,795		F tabel = 4,230			
R square (R^2) = 0,633		Sig = 0,000			

Pada tabel 1 dapat dilihat R Square sebesar 0,633 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 63,3% sedangkan sisanya 28,7% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil R2 yang diperoleh dalam penelitian ini mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat. Jika R2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,295 + 0,244X1 + 0,117X2 + e$$

Dimana :

a = Nilai Constanta sebesar 1,295 menunjukkan jika Pengembangan Sumber Daya Manusia , Motivasi dan Sikap dianggap konstan maka nilai kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru 1,295

b₁ = 0,244 adalah elastisitas anatar variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dengan variabel kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), maka nilai kinerja Pegawai (Y) akan naik rata – rata sebesar 0,244 satuan dengan asumsi jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) tersebut ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) maka variabel kinerja pegawai (Y) SMKN 2 Kota Banjarbaru akan meningkat sebesar rata rata 0,244% dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan.

B₂ = 0,117 adalah elastisitas anatar variable Motivasi (X2) dengan variabel kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Motivasi (X2), maka nilai kinerja Pegawai (Y) akan naik rata – rata sebesar 0,117 satuan dengan asumsi jika variabel Motivasi (X2) tersebut ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Motivasi (X2) maka variabel kinerja pegawai (Y) SMKN 2 Kota Banjarbaru akan meningkat sebesar rata rata 0,117% dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan.

Pembahasan

(1) Uji Hipotesis I : Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dilihat Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program bantuan perhitungan statistik versi 21.0 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2 Pengaruh Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.108	2	92.054	21.530	.000 ^b
	Residual	106.892	25	4.276		
	Total	291.000	27			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja, karena nilai F hitung > F tabel, F hitung = 21,530 dan F tabel = 4,230. Maka 21,530 > 4,230 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Kinerja pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru akan menjadi baik jika pekerjaan pegawai pada SMKN 2 Kota Banjarbaru khususnya pada Pegawai Administrasi SMKN 2 Kota Banjarbaru dilakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan baik oleh sekolah dan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan karena banyak yang masih berstatus honorer jika dikembangkan akan menjadikan pegawai bekerja dengan semangat dan lebih baik lagi selain itu Motivasi juga merupakan hal yang penting dalam pekerjaan SMKN 2 Kota Banjarbaru yaitu dengan cara sekolah dan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan untuk dapat memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan dukungan dan pemberian gaji dengan tepat waktu dan peningkatan setiap tahunnya.

Temuan penelitian ini merupakan temuan baru dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis pertama adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru dapat diterima atau teruji

(2) Uji Hipotesis II: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru.

Berdasarkan tabel hasil penelitian dapat dilihat Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program bantuan perhitungan statistik versi 21.0 yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Pengaruh Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.295	2.358		.549	.588
	TOTAL_X1	.244	.060	.582	4.107	.000
	TOTAL_X2	.117	.052	.319	2.247	.034

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 3 diatas, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru karena nilai t hitung > t tabel yaitu $4,107 > 2,060$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kinerja pegawai akan menjadi baik, jika seluruh pegawai mendapatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan baik seperti pemberian pelatihan untuk peningkatan pengetahuan dan peningkatan status kerja dari honorer menjadi jenjang yang lebih tinggi lagi.

Variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru karena nilai t hitung > t tabel yaitu $2,247 > 2,060$ dan signifikansi $0,034 < 0,05$.

Motivasi harus diperhatikan pada SMKN 2 Kota Banjarbaru kepada pegawainya hal ini bisa dilakukan seperti memberikan gaji dan penghasilan

lainnya dengan tepat waktu, memberikan dukungan, penghargaan serta menjalin hubungan yang baik.

Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru adalah benar atau teruji.

(3) Uji Hipotesis III: Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru Adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan tabel hasil penelitian dapat dilihat variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru karena nilai beta variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) 0,582 > nilai beta variabel Motivasi (X2) 0,319.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat di harapkan pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru dikarenakan saat ini pegawai administrasi banyak yang berstatus honorer, saat ini pemerintah sudah berupaya meningkatkan atau mengembangkan guru honorer menjadi guru PPPK, kedepanya pegawai administrasi juga di harapkan akan mendapat perhatian. Temuan penelitian ini merupakan temuan baru dalam peneliian ini karena pada penelitian terdahulu tidak dilakukan analisa terhadap variabel yang berpengaruh dominan.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang mengatakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru adalah Motivasi adalah salah atau tidak teruji.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Kota Banjarbaru adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1).

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Amstrong .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Sofyan. Cikmat dan Haryono. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andrew E. Sikula . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Antonio Giangreco,2009. *Conseptualisation and Operationalisation of Resistance to Change*.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta

- Benyamin . 2012. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua belas, Jilid 1, PT. Indeks. Jakarta.
- Chusway . 2012. *Human Resource Management*, Penerbit: Gramedia, Jakarta
- Dessler, Gary.2012. *Manajemen Personalia*. Prehalindo. Jakarta.
- Fadel .2011. *Industrialisasi dan Wiraswasta*. PT Gramedia. Pustaka Utama. Jakarta.
- Gibson .2011. *Perilaku organisasi*". Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. H .2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. .2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*". Bumi Aksara. Jakarta.
- <http://www.scribd.com/diakses/12/12/2016>
- Ir. Lantip .2011. *"Pengaruh Pelatihan, Pengembangan SDM dan Pemberian Instensif Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The 101 Bogor*. UI. Jakarta.
- Ma'rifah .2010. *"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pyrenes Yogyakarta*. UII. Yogyakarta.
- Mangkunegara .2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Mathis .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mondy 2008. *Human Resource Management Eleventh Edition.*: Prentice Hall. New. Jersey.
- Notoatmodjo, 2012. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka. Cipta. Jakarta
- Oemar Humalik . 2011. *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta .
- Sastradipoera .2012. *Manajemen Marketing; Suatu Pendekatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ilham Jaya. Bandung.
- Siagian, Sondang. P .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta; STIE. YKPN.Jakarta
- Singarimbun, Masri.2012. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta.
- Soeprihanto .2011. *Manajemen Modal Kerja*, BPFE: Yogyakarta.
- Sritua, Arief . 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UI Press. Jakarta.
- Sugiyono, .2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sularso,2012. *Buku Pelengkap Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. BPFE. Yogyakarta.
- Supomo:2012. *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*", Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*", Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Utami, H. N .2013. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syahid Surabaya*.Unmer. Surabaya.
- Werner dan Desimone .2012. *Pengembangan sumber daya manusia*. Gramedia. Jakarta