

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia

Muchlis Abbas¹

Universitas Lamappapoleonro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor, pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep dan untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan metode observasi dengan pihak terkait. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) hasil analisis regresi, variabel kompensasi berpengaruh secara parsial namun pada variabel pendidikan dan pelatihan kurang berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep, 2) hasil analisis regresi, variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep, dan 3) hasil pengujian regresi yang telah diuraikan maka variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BRI Cabang Pangkep adalah kompensasi, hal ini disebabkan karena kompensasi memiliki nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan.*

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of factors, education, training and compensation on employee work productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pangkep Branch and to find out and analyze the most dominant factors that have a positive and significant effect on employee work productivity. This research data was obtained from questionnaires and observation methods with related parties. The findings of this study show that: 1) the results of regression analysis, compensation variables have a partial effect but education and training variables have less effect parsil on employee work productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pangkep Branch, 2) the results of regression analysis, education, training and compensation variables simultaneously affect employee work productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pangkep Branch, and 3) the results of regression testing that have been described, the most dominant variable affecting the work productivity of BRI Pangkep Branch employees is compensation, this is because compensation has the largest regression coefficient value and t value when compared to other variables.

Keywords: *Education, Training and Compensation Against Increased Employee Work Productivity.*

Copyright (c) 2023 Muchlis Abbas

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sebab keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan suatu perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila para pegawai atau karyawan mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya sumber daya manusia dalam hal ini karyawan mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu memahami karakteristik para pegawai, yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan bisnis saat ini menghadapi persaingan yang kompetitif baik dalam negeri maupun luar negeri. Agar dapat bersaing, perusahaan diharapkan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam operasinya. Produktivitas kerja yang menurun merupakan masalah yang sangat serius bagi perusahaan, karena produktivitas kerja merupakan faktor kunci perusahaan untuk dapat bersaing.

Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* dimana perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan skill individu sesuai kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008) pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, sedangkan pelatihan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Dengan adanya Pendidikan dan pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Suatu program Pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan efektif dan berhasil bila setelah melalui program tersebut dapat dihasilkan karyawan-karyawan yang mempunyai kemampuan yang semakin baik, pengetahuan yang semakin meningkat, keahlian dan perilaku yang dapat mendorong terciptanya suatu tingkat produktivitas yang lebih baik sehingga produk dan pelayanan yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas yang lebih baik pula.

Latihan atau training adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan maksud untuk memperbaiki serta mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif bagi perusahaan.

Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan manajerial dan skill kepada karyawan yang terlibat langsung dalam menjalankan aktivitas operasional untuk pencapaian tujuan perusahaan. Proses pelatihan bisa dilakukan kapan saja tapi biasanya dilakukan pada saat setelah penerimaan karyawan baru.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru hanya mempunyai kecakapan pada teoritis saja, jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata atau kedalam konseptual dalam melakukan tugasnya. Dalam pengembangan karyawan membutuhkan biaya yang relatif besar. Wilson Bangun (2012), yang merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personil karena karyawan yang terampil dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Salah satu alasan di perlukannya pelatihan yaitu untuk mengurangi terjadinya kemalasan pada karyawan yang muncul karena disebabkan oleh ketidaktahuan, maka di perlukan pelatihan untuk memberikan hasil yang baik sehingga daya saing perusahaan menjadi lebih baik.

Para manajer membentuk strategi organisasi yang lebih luas, dan membentuk sistem yang tepat agar dapat mengembangkan para karyawannya. Dalam mengembangkan karyawan harus dikaitkan dengan perencanaan strategis, karena perusahaan harus mengembangkan bakat-bakat yang dimiliki karyawan sesuai dengan apa yang di butuhkan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap personil dalam perusahaan.

Selain program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, salah satunya ialah dengan kompensasi. Kompensasi juga dapat menjadi salah satu media atau program yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sebab kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya. Sehingga kompensasi perlu direncanakan secara matang oleh manajemen agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari yang dapat merugikan perusahaan nantinya.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian pada Dalam rangka pengumpulan data tersebut penulis mengadakan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep Kabupaten Pangkep. Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep Kabupaten Pangkep, yang berjumlah 55 orang, semua populasi di jadikan sampel (responden). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana dilakukan dengan analisis linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabelvariabel independent secara bersama-sama (simultan) menggunakan uji F test. Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada langkah-langkah berikut ini:

Tabel. 1
Hasil Pengujian F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.865	3	8.955	5.364	.003 ^b
	Residual	85.135	51	1.669		
	Total	112.000	54			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan, pendidikan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 5,364 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003^b. dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. hal ini berarti menunjukkan bahwa secara bersama-sama pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (pendidikan, pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 2

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.938	.697	2.781	.008
	pendidikan	.079	.141	.561	.577
	pelatihan	.059	.149	.395	.695
	kompensasi	.459	.133	3.462	.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pendidikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,561 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,577 yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti bahwa pendidikan (X_1) berpengaruh namun tidak secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut salah satunya juga disebabkan oleh sebagian besar karyawan dalam menyikapi, menjawab atau mengisi setiap jawaban pada kuisioner yang diberikan asal menjawab atau asal mengisi saja tanpa mencerna atau menyikapi baik-baik isi kuisioner yang di berikan.

Sehingga dengan berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan (X_1) kurang menerangkan variabel terikatnya yaitu

produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,395 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,695 yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti bahwa pelatihan (X_2) berpengaruh namun tidak secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sama seperti variabel sebelumnya yaitu pendidikan salah satu alasan mengapa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan yaitu juga disebabkan oleh sebagian besar karyawan dalam menyikapi, menjawab atau mengisi setiap jawaban pada kuisioner yang diberikan asal menjawab atau asal mengisi saja tanpa mencerna atau menyikapi baik-baik isi kuisioner yang di berikan.

Sehingga berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X_2) kurang menerangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,462 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_3) dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda Dalam menganalisa pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep maka dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* dengan menggunakan SPSS versi 20 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	1.938	.697	2.781	.008
	pendidikan	.079	.141	.083	.577
	pelatihan	.059	.149	.056	.695
	kompensasi	.459	.133	.445	.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Uji determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *adjusted R square*, sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji R
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.195	.431

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

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,195. Hal ini berarti 19,5% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable pendidikan, pelatihan dan kompensasi sedangkan sisanya yaitu 80,5% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan dalam penelitian yaitu menguraikan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Berdasarkan hasil uji F variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep, hal ini dikarenakan dengan di tujukkannya nilai F sebesar 5,364 dan tingkat signifikannya yaitu sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil koefisien regresi dari variabel pendidikan sebesar 0,079, variabel pelatihan sebesar 0,059, dan variabel kompensasi sebesar 0,275. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan, pelatihan dan kompensasi dapat meningkatkan produktivita kerja karyawan. Karyawan menjad lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan. Pengaruh pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karywan Berdasarkan hasil uji t nilai koefisien regresi pendidikan (X_1) bernilai positif sebesar 0,079, hal ini menunjukkan pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep hal itu dikarenakan nilai signifikan pendidikan sebesar 0,577 lebih besar dari 0,05, sehingga pendidikan dapat dikatakan kurang meningkatkan produktivitas kerja karyawan BRI Cabang Pangkep. Seperti yang di kemukakan oleh Sutrisno (2013), pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senan tiasa berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan. Peserta didik merupakan masukkan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran (output) berupa kemampuan tertentu, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk di dalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Berdasarkan hasil uji t, apabila tingkat signifikan berada di bawah atau lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka akan berpengaruh terhadap variabel dependent. Dari hasil

persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan (X_2) bernilai positif sebesar 0,059, hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep hal itu dikarenakan nilai signifikan pelatihan sebesar 0,695 lebih besar dari 0,05, sehingga pelatihan dapat dikatakan kurang meningkatkan produktivitas karyawan BRI Cabang Pangkep. Seperti yang diungkapkan oleh Simamora (2004), bahwa pelatihan (training) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan pada perusahaan dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam penelitian diciptakan suatu lingkungan dimana para dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan berkeahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

1. Pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Berdasarkan hasil persamaan regresi di peroleh hasil nilai dari koefisien regresi kompensasi (X_3) bernilai positif sebesar 0,275, hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep, hal itu dikarenakan nilai signifikan kompensasi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dengan adanya kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan BRI Cabang Pangkep. Kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, bonus, tunjangan-tunjangan, asuransi, pensiun, promosi jabatan, rasa aman dan nyaman, jam kerja yang lebih luas, dan lain sebagainya dimana hal tersebut mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jika di terapkan dengan sungguh-sungguh dan baik oleh perusahaan terlebih lagi pada gaji dan biaya-biaya lainnya seperti biaya perjalanan tugas ke luar kota yang mendapat tanggapan terendah yang sebenarnya harus mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan yang memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia dalam hal ini karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang harus di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang harus di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seorang karyawan untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaannya sehingga akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas kerjanya pada sebuah perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari uji F, variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pangkep.
2. Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan maka variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang

Pangkep adalah variabel kompensasi, hal ini disebabkan karena kompensasi memiliki nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi yaitu sebesar 0,195 sedangkan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi :

- Agus Setiadi, 2016. *Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Penggadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar*. Skripsi, fakultas ekonomi Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Bambang, Riyanto, 1998. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya.
- Malayu Sp. Hasibuan, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, Dan Masalah Bumi Aksara*, Jakarta.
- Manullang, M dan Manullang, Marihot, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama BPFE Yogyakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemo, A.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Lima, diterbitkan oleh : PT. Renaja Rosdakarya, Bandung.
- Siswanto Sastrohadiwiry, (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, cetakan pertama Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syafri Wahyuni, 2014. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Agen Pada Pt Prudential Life Assurance*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sri Wulan Heru, 2016. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Woodexindo Semarang*. Skripsi, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Rafianto, J. 2001. *Produtivitas dan Manajemen*. SIUP : Jakarta