

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK MESTIKA
KANTOR CABANG PEKANBARU**

YENNY MARYATI
Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstraction : *Research Bank of Mestika branch Pekanbaru as a mean to know influence of job experience and education to employees labour capacity. Election of responder by full census technique or sampling, so that the amount of research responder 36 employees people. variable which used in research to education, job experience and labour capacity. To test hypothesis, method the utilized examination of doubled regresi. Result of research indicate that job experience and education have an effect on signifikan by simultan and parsial in improving employees labour capacity. Education variable and job experience reside in [at] high category, while labour capacity variable assessed high enough in this research. Result of research indicate that job experience variable give dominant influence to employees labour capacity. Passed to recommendation company optimal management usage of information media print and digital to enrich knowledge think employees, majoring strategic employees rekrutmen on course with experienced candidate previous banks, specifying standard of quality of same in all office of branch, evaluate work load and enlarge authority delegation portion to employees in decision making.*

Keyword: *Education, Job Experience and Labour Capacity*

Karyawan adalah modal ekonomi sangat vital bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka pencapaian tujuannya. Dapat dikatakan bahwa tercapai tidaknya tujuan sebuah organisasi secara efektif dan efisien sangat tergantung pada bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini akan mendorong organisasi agar berusaha meningkatkan kualitas para karyawannya. Kualitas karyawan mencerminkan tingkat pengetahuan, keterampilan serta kemampuan sosial yang dimiliki oleh karyawan. Ketiga aspek tersebut merupakan syarat bagi penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Tentu saja ketiganya tidak datang begitu saja, namun sangat membutuhkan upaya-upaya aktif untuk mendapatkannya. Gerbang utama untuk mendapatkan pengetahuan adalah pendidikan, baik jalur pendidikan formal maupun non formal.

Saat ini pendidikan cenderung merupakan sebuah tuntutan yang sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik, sebab pendidikan adalah kunci bagi individu untuk memperoleh pengetahuan terhadap segala sesuatu yang dibutuhkan dan terkait dengan pekerjaan seseorang. Melalui pendidikan, manusia dapat memiliki dan memperluas pengetahuan dan rasionalitas penilaian, sehingga dapat mengembangkan potensi dan berbagai

Alamat Korespondensi :

Yenny Maryati, Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp. (0761) 63266 Fax. (0761) 63279, 65593

macam keahlian yang dapat digunakan untuk membantu individu yang bersangkutan menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Individu dengan pendidikan yang baik akan memiliki tingkat kesadaran, perhatian, dan pemahaman yang baik terhadap lingkungannya. Ia akan mampu untuk menganalisa secara sistematis dan logis terhadap situasi yang dihadapi dan melakukan evaluasi yang rasional untuk bisa mengantisipasinya.

Selain melalui jalur pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sosial dapat diperoleh melalui pengalaman kerja seorang karyawan, baik pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya maupun pengalaman yang diperoleh selama bekerja di perusahaan yang sama. Dari pengalaman kerja yang semakin tinggi, maka kemahiran dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan tepat, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat tercapai.

Dalam penerimaan karyawan baru, umumnya perusahaan akan mencari karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang baik (sesuai) dan memiliki pengalaman kerja sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa mereka yang berpengalaman dan berpendidikan tidak terlalu sulit untuk diajarkan. Mereka cukup hanya menerima sedikit bimbingan dan pelatihan, dan selanjutnya sudah bisa dilepas sendiri. Berbeda dengan karyawan yang belum berpengalaman dan tidak memiliki pendidikan yang baik, akan lebih sulit untuk diajar dan dilatih. Ini adalah asumsi umum yang berlaku dalam dunia kerja.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang tentu saja dapat mempengaruhi pencapaian prestasi yang bisa diraihnya. Banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan, dan semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pencapaian prestasinya.

Menurut Carter V. Good (dalam Djumransjah, 2004:24) menyatakan Pendidikan adalah proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh lingkungan yang dipimpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal, non formal dan informal. Mengacu kepada penjabaran teori jenis pendidikan yang dikemukakan oleh Gunawan (2002:63) dan Tirtaraharja & La Sulo (2001:78), sumber pendidikan seseorang diperoleh dari:

- a) Pendidikan formal, ialah pendidikan yang memiliki bentuk organisasional yang teratur, seperti sekolah dan universitas.
- b) Pendidikan non formal, ialah pendidikan yang diperoleh dari lembaga-lembaga pengembangan pengetahuan dan keterampilan di luar sekolah/universitas, seperti tempat kursus, bimbingan belajar, dan sebagainya.
- c) Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang di lingkungan keluarga, sosial, dan media-media informasi.

Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 20 tahun 2003 pasal10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

- 1) Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.
- 2) Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas :
 - a. Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan di luar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
 - b. Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah di radio atau televisi dan informasi yang dalam surat kabar atau majalah.

Selain pendidikan, pengalaman kerja seseorang juga dapat berkontribusi terhadap pengetahuan dan keterampilan kerja, serta pembentukan perilaku seorang pegawai. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Supono, 2001:28). Pengalaman kerja juga dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan (Siagian, 2007:54).

Prestasi kerja berasal dari *job performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Suatu organisasi membutuhkan dukungan para anggotanya berupa prestasi kerja, guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil kerja individu-individu dan organisasi yang nyata dapat dijadikan ukuran untuk menentukan keefektivan sebuah organisasi. Prestasi kerja tidak hanya ditujukan untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga pada perilaku kerja.

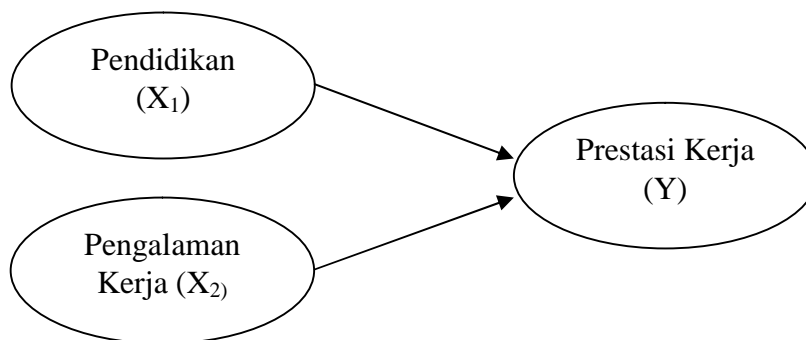
Menurut UU No.20/2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang, "Pendidikan adalah usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan)"(2000:5).

Penelitian dilakukan oleh Soetjipto, 2007, Jurnal Aplikasi Manajemen berjudul, Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi Pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang). Secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh terhadap kinerja, dan pengalaman kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja kepala desa. Kontribusi faktor-faktor independen tersebut 69,9% terhadap perubahan kinerja kepala desa.

Imam Bukhori, 2009, Jurnal Manajemen Gajayana berjudul, Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Penelitian dilakukan terhadap 49 orang karyawan yang dipilih berdasarkan teknik *proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dimana masa kerja memberikan dampak yang paling dominan.

Maka berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, bermaksud meneliti lebih mendalam mengenai pendidikan dan pengalaman kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja dengan judul penelitian: **“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Mestika Kantor Cabang Pekanbaru”**.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut maka dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Sumber : Diadaptasi dari Fatah (2001) ; Wahyudi (2008) ; Wibowo (2009) ; Hasibuan (2007) ; Supono (2001) ; dan Siagian (2007)

Gambar 2.2. : Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang ada maka penulis merumuskan masalah penelitian menjadi sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mestika Pekanbaru?
2. Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mestika Pekanbaru?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mestika Kantor Cabang Pekanbaru.
2. Mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mestika Pekanbaru.

Manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Secara akademik, dapat memperkaya wawasan akademis dan memperluas khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, dengan meninjau dari aspek pendidikan dan masa kerja.
3. Bagi pihak lain, dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil-hasil pada penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut ini:

1. Diduga pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mestika Pekanbaru.
2. Diduga pengalaman kerja merupakan faktor dominan yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mestika Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di lokasi PT Bank Mestika Kantor Cabang Pekanbaru, yang beralamat di Jalan Tuanku Tambusai No. 34, Komplek Nangka Permai Blok A/2-3, Pekanbaru.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Bank Mestika Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 36 orang. Mempertimbangkan keterbatasan jumlah populasi, maka penulis melakukan teknik sensus, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel/responden penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- a) Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari sumber pertama, baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari sumber-sumber lain yang telah diolah, seperti data kepegawaian, jurnal penelitian, dan buku-buku Manajemen Sumber Daya Manusia.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data mempergunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, yang telah memiliki pilihan jawaban. Sehingga model kuesioner dibuat secara tertutup (*close question*). Dengan model kuesioner ini responden akan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang disediakan.

Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini skala yang dipergunakan adalah bentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009).

Teknik Analisis Data

a) Pengujian Kualitatif

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui sebaran karakteristik responden dan proporsi jawaban responden terhadap setiap item pertanyaan yang merupakan indikator dari setiap variabel.

b) Pengujian Statistik Secara Kuantitatif

Untuk melakukan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik berupa regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel pendidikan adalah 3,8 atau rata-rata responden menjawab setuju terhadap sejumlah indikator pendidikan yang dinyatakan. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa dalam pandangan responden, mereka telah memiliki latar belakang pendidikan baik formal maupun non formal dalam kategori yang tinggi.

Pengalaman Kerja

Sementara itu, nilai rata-rata tanggapan pada variabel pengalaman kerja adalah 3,5 dimana rata-rata responden memilih jawaban setuju pada sejumlah indikator yang dinyatakan. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki pengalaman kerja yang tinggi yang dapat memberikan mereka kompetensi kerja yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan pada posisi mereka saat ini.

Prestasi Kerja

Sedangkan pada variabel prestasi kerja memiliki nilai rata-rata 3,3 dimana rata-rata tanggapan responden berada pada kategori cukup setuju. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa menurut persepsi responden bahwa mereka memiliki prestasi kerja yang cukup tinggi, yang berasal dari pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai selama ini untuk mendukung pencapaian prestasi kerja di perusahaan.

Analisis Regresi Liner Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	t_{hitung}	sig.t
Konstanta	0,610	3,025	0,005
Pendidikan	0,259	4,327	0,000
Pengalaman Kerja	1,031	16,487	0,000
$F_{hitung} = 161,751$ $F_{tabel} = 3,267$ Sig. F = 0,000 $R^2 = 0,907$ $t_{tabel} = 2,030$			

Sumber: Data olahan

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat ditarik sebuah persamaan regresi: $Y = 0,610 + 0,259X_1 + 1,031X_2 + ei$. Persamaan ini memiliki makna bahwa, tanpa adanya perubahan/peningkatan pada variabel pendidikan dan pengalaman kerja karyawan, maka prestasi kerja karyawan tetap memiliki nilai 0,610, dimana nilai ini adalah prestasi kerja yang telah ada dengan kondisi efektivitas pelatihan dan tingkat pengalaman kerja karyawan saat ini.

Jika pendidikan karyawan ditingkatkan sebesar satu satuan, dimana aspek pengalaman kerja diasumsikan konstan (tidak berubah), maka prestasi kerja karyawan diproyeksikan dapat ditingkatkan sebesar 0,259. Sedangkan jika tingkat pengalaman kerja karyawan meningkat sebesar satu satuan, sementara pendidikan diasumsikan konstan, maka prestasi kerja diproyeksikan meningkat sebesar 1,031.

Nilai $F_{hitung} 161,751 > F_{tabel} 3,267$ dengan sig. F $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya adalah, secara simultan (serentak), variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,907 menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Bank Mestika Pekanbaru, sebesar 90,7% ditentukan oleh variasi yang terjadi pada variabel pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 9,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini. Dengan nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pengalaman kerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sementara itu nilai t_{hitung} variabel pendidikan $4,327 > t_{tabel} 2,030$ dengan nilai sig. $t_1 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya bahwa variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Apabila pendidikan karyawan semakin tinggi, maka prestasi kerja juga dapat ditingkatkan secara linear oleh karyawan yang bersangkutan.

Variabel pengalaman kerja memiliki nilai $t_{hitung} 16,487 > t_{tabel} 2,030$ dengan nilai sig. $t_1 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin kaya atau semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik prestasi kerja yang bisa dilakukannya.

Besarnya koefisien regresi dan juga nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dan nilai t_{hitung} variabel pendidikan, menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja lebih besar dalam mempengaruhi prestasi kerja dibandingkan dengan dampak dari pendidika

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat penulis rangkum beberapa kesimpulan umum sebagai berikut:

- 1) Secara simultan, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin baik pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka prestasi kerjanya akan semakin meningkat.
- 2) Pendidikan yang diukur dengan tingkat pendidikan formal, pendidikan non formal, keterampilan sesuai kebutuhan kerja dan minat terhadap sumber-sumber informasi, berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 3) Pengalaman kerja yang diukur dengan masa kerja di perusahaan sekarang, pengalaman kerja di tempat lain, pengalaman melakukan pekerjaan di perusahaan lain, dan penguasaan terhadap bidang kerja, berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 4) Pengalaman kerja berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan faktor pendidikan.
- 5) Prestasi kerja karyawan sebesar 90,7% ditentukan oleh variasi yang terjadi pada variabel pendidikan dan pengalaman kerja.

Saran

Temuan-temuan dari hasil penelitian memiliki sejumlah kekurangan yang harus diperbaiki, oleh karena itu penulis merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Disarankan untuk meningkatkan wawasan berpikir karyawan melalui pemanfaatan media cetak dan teknologi internet sebagai sumber informasi, peningkatan prestasi kerja karyawan. Perlu bagi manajemen menerbitkan bulletin cetak yang dibagikan kepada karyawan.
- 2) Rekrutmen karyawan, khususnya pada posisi-posisi strategis, perusahaan perlu mengutamakan calon pelamar berpengalaman kerja relevan di perusahaan-perusahaan perbankan.
- 3) Manajemen perlu menetapkan standar kualitas kerja karyawan, dimana pemenuhan kualitas ini menjadi dasar bagi penilaian prestasi karyawan, promosi jabatan dan lainnya.
- 4) Manajemen perlu melakukan evaluasi beban kerja untuk pemeratakan kuantitas tugas karyawan.
- 5) Manajemen perlu melakukan pendelegasian wewenang kepada karyawan untuk pengambilan keputusan secara cepat dan terukur dengan segala pertimbangan resikonya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhori, Imam, 2009, *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang*, Jurnal Manajemen Gajayana, Vol. 6, No. 2, hal. 163-172
- Cahyono, TB, 2001, *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakarta
- Dajan, Anto, 2001, *Pengantar Statistika*, LP3ES, Jakarta
- Dessler, Gary, 2001, *Manajemen Personalialia: Teknik dan Konsep Modern*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Djauzak, Ahmad, 2001, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Balai Pustaka, Jakarta
- Djumransjah, H.M. 2004, *Pengantar Filsafat Pendidikan*, Bayumedia Publishing, Malang.
- Fatah, N., 2001, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M and Donelly, Jr., 2001, *Organisasi: Perilaku Struktur-Proses*, Penerbit Binapura Aksara, Jakarta
- Gunawan, Ary H, 2002, *Kebijakan-Kebijakan Pendidikan*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko, T, Hani,2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2007, *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://www.ronawajah.wordpress.com>, artikel Tb.Sjafri Mangkuprawira, 7/2/2009
- <http://www.supono.wordpress.com>
- Islamy, MI, 2001, *Manajemen Sumber Daya Aparatur*, FIA Unibraw, Malang
- Istijanto, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mathis, Robert.L dan John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nurmansyah, SR, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Unilak Press, Pekanbaru
- Pajar, 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Surakarta*
- Sagir, Soeharsono, 2001, *Sumber Daya Manusia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Shaari, Abdull Sukor, Noran Fauziah Yaakub, dan Rosna AwangHashim, 2004, *Peranan Pengalaman Mengajar Dalam Hubungan Antara Komitmen Terhadap Profesion Dengan Prestasi Kerja*
- Soedarmayanti, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Soekarno, Hadi, 2001, *Manajemen Personalialia*, Binarupa Aksara, Jakarta

- Siagian, Martha Monroza, 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*.
- Siagian, Sondang P., 2007, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bina Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, 2007. *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi Pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Stoner, J.A.F, dan Freeman, R.E., 2002, *Manajemen*, Intermedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sumitro, 2003, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Penerbitan IKIP Yogyakarta
- Sunuharyo, 2001, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*, FIA Unibraw, Malang
- Syukur, 2001, *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*, Medya Wiyata, Semarang
- Tarigan, Robert, 2004, *Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Tim Pengembangan MKDK, 2000, *Dasar-Dasar Kependidikan*, IKIP Semarang Press, Semarang.
- Tirtaraharja, Umar, dan La Sulo, 2001, *Pengantar Pendidikan*, Depdikbud, Jakarta
- UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahyudi, 2008, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, CV Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta
- Winardi, J., 2009, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.