Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Alfaria Trijaya, Tbk Soekarno-Hatta Bandung

Harun Heri Trismiyanto

harundnbs@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Ghifari

ABSTRAK

So that labor productivity increased labor, one of the ways that must be taken workforce management is providing training to its workforce. This research is classified into associative research and descriptive research. Associative research is research that aims to determine the relationship between two or more variables. in this study, researchers will explain the variables that would be appropriate that occurred in PT.Alfaria Trijaya, Tbk Bandung.

The total number of employees PT.Alfaria Trijaya, Tbk part minimarket service in the Bandung area is a total of about 1500 people. The sample will be taken is 62 people. the data analysis is classifying data based on variables and types of respondents, tabulate the data based on the variables of all respondents, presenting the data of each variable studied, perform calculations to test the hypothesis that has been proposed. The results of multiple correlation analysis showed a correlation value 0.892. means of training and productivity of employees have a degree of force that is very strong relationship with work productivity. That assumption is taken from the value of 0, 892 which is in the range of 0.8 to 1.

The coefficient of determination used to how big the influence of training on labor productivity. Based on the analysis using SPSS 13.00 KD value obtained is equal to $0.796 \times 100\% = 79.6\%$ of the value shows that the effect of training on labor productivity is 79.6% while the remaining 20.4% influenced by other variables. Based on the calculation result is unknown if the training provides a positive and significant effect on employee productivity. The condition is indicated when an increase in the quality of training will result in an increase in employee productivity.

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam krisis ekonomi, SDM berperan strategis dalam peningkatan produktivitas memasuki abad ke-21 yang ditandai dengan ekonomi dan perdagangan serta investasi yang bebas dan terbuka. Muncul paradigma baru yang berkaitan dengan produktivitas. Lingkungan dan struktur sosial dunia diperkirakan akan sangat berbeda dengan pertengahan abad ke-20 lalu. (majalahpro.com:2007)

Begitu juga dengan perusahaan yang bergerak di bidang minimarket, dalam kurun waktu lima tahun terakhir minimarket semakin banyak bermunculan. Sejak awal keberadaanya pada tahun 1991, perusahaan-perusahaan retail ini terus berkembang. Pada saat ini terdapat dua ritel yang dianggap sebagai market leader dalam industry minimarket, yaitu alfamart dan indomart. Alfamart sendiri berdiri pada tahun 1999 yang didirikan Alfa Group. Hingga Mei 2010, jumlah gerai Alfa sebanyak 4.000 gerai. Jumlah gerai melampaui target Alfa tahun ini. Alfa sebelumnya menargetkan bisa membuka 600 gerai. Hingga tahun lalu, jumlah gerai mereka sebanyak 3.373. Alfamart sendiri juga membuat program membuat Alfa Kios. Dimana gerai tersebut tidak menggunakan nama Alfamart tapi identitas warna saja merah dan kuning. Setiap toko Alfamart akan membina sekitar 50 *outlet* warung dan rombongan rokok. Sampai dengan saat ini Alfamart telah mempunyai sekitar 20.000 *outlet* dari sekitar 400 toko Alfamart.

Salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tersebut, diyakini oleh pihak perusahaan adalah konsistensi dan peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu produktivitas sangatlah penting dalam suatu perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi maupun jasa. Dalam suatu perusahaan efisiensi dan efektivitas tentunya merupakan tujuan yang utama. PT. Alfaria Trijaya, Tbk harus bisa bersaing dengan perusahaan retail yang lainnya seperti Yomart dan Indomart. Pada saat sekarang ini banyak sekali minimarket yang tersebar luas di seluruh daerah bahkan sudah merambah ke pelosok desa.

Oleh karena itu produktivitas karyawan harus bisa bersaing dengan yang lain dengan memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen agar konsumen merasa puas dengan pelayan tersebut. Dengan memiliki produktivitas karyawan yang tinggi tentunya juga akan menjadi keuntungan baik bagi pihak perusahaan oleh karena itu PT. Alfaria Trijaya, Tbk harus mengutamakan produktivitas karyawan.

Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan

sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi. Disamping itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Produktivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan metode yang tepat dan cara kerja serta alat yang tersedia sehingga hasil pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan kebutuhan, baik mutu, waktu dan jumlah, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Pelatihan dilakukan tidak hanya pada karyawan yang baru masuk kerja, tetapi juga pada karyawan yang telah lama bekerja atau karyawan senior. Pelatihan untuk karyawan baru dilakukan agar karyawan tersebut bisa memahami pekerjaannya dan agar bisa lebih cekatan dalam bekerja. Untuk karyawan yang telah lama bekerja, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan jabatannya, setelah dilakukan pelatihan karyawan tersebut akan di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Selain itu pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Bila produktivitas meningkat maka tujuan perusahaan akan bisa tercapai dengan baik dan juga keuntungan perusahaan dapat meningkat, juga karyawan akan sejahtera.

Berdasarkan pokok permasalahan serta uraian-uraian pembahasan dan fenomena yang terjadi saat ini, maka penulis mengadakan suatu penelitian

yang relevan dengan pembahasannya yang sangat aktual untuk di tuangkan dalam suatu karya ilmiah dengan mengambil judul : “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Alfaria Trijaya, Tbk Soekarno-Hatta Bandung”.

2. Kerangka Pemikiran

Menurut Samsudin (2006:121) pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi jadi kompetitif. Sedangkan Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2003:50) mereka berpendapat bahwa penelitian merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pada pasal 9 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 dalam Simamora (2006:276) pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Sesungguhnya, tujuan pelatihan adalah lebih luas dewasa ini daripada masa yang lalu. Perusahaan-perusahaan harus menekankan pelatihan proses produksi mengejar keterampilan teknis yang dituntut melakukan pekerjaan. Akan tetapi, program pelatihan serta sasaran mereka berubah dalam tahun 1980-an. Harus menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat, memperbaiki mutu produk dan jasa, serta mendorong produktivitas untuk tetap bersaing (Rolf, 1992:264) Fathoni (2003:147) pelatihan harus berorientasi pada hasil, sesuai dengan harapan yaitu menciptakan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Para ahli lain Sikula dalam Sunyoto (2001 : 87) pelatihan dapat meningkatkan taraf prestasi tenaga kerja pada jabatannya sekarang. Prestasi kerja yang meningkat mengakibatkan peningkatan dari produktivitas. Agar produktivitas kerja tenaga kerja meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pelatihan terhadap tenaga kerjanya (Sastrohadiwiryono, 2003:213).

Gambar 1
Paradigma Penelitian

3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :
“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian pelayanan di minimarket PT.Alfaria Trijaya,Tbk Bandung”.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian asosiatif dan penelitian deskriptif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2006:11). Dikatakan termasuk penelitian deskriptif karena dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan variabel-variabel yang akan sesuai yang terjadi di PT.Alfaria Trijaya, Tbk Bandung.

Sedangkan dilihat dari metodenya, penelitian ini termasuk ke dalam metode penelitian survey. Variabel independent/bebas pada penelitian ini adalah Pelatihan. Adapun variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas. Jumlah seluruh pegawai PT.Alfaria Trijaya,Tbk bagian pelayanan di minimarket daerah Bandung Seluruhnya adalah sekitar 1500 orang. Sedangkan sampel yang akan di ambil adalah 62 orang.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen Rumus umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

b = angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel dependen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

Secara teknis harga b merupakan tangent dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.

5. Pembahasan

6.1. Pelatihan PT. Alfaria Trijaya

Pelatihan dalam penelitian ini merupakan variabel independen, dimana variabel ini menjadi variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Pengukuran dari variabel independen ini dilakukan dengan menggunakan empat instrumen pertanyaan, keempat pertanyaan ini adalah untuk menjawab indentifikasi masalah nomer satu pada bab pertama mengenai “Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, Tbk Bandung”.

a. Program pelatihan mampu memenuhi kebutuhan pelatihan

Berdasarkan hasil kuesioner diketahui hampir setengah (45,16%) responden memberikan tanggapan setuju, terhadap pernyataan “Program pelatihan yang diberikan di tempat anda bekerja telah dikaji terlebih dahulu agar mampu memenuhi kebutuhan pelatihan”. Sedangkan responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 43.55%, dan hanya sebagian kecil (11,29%) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju.

b. Pelatihan memiliki sasaran atau tujuan yang jelas

Diketahui hampir setengah (46.77%) responden memberikan tanggapan setuju, terhadap pernyataan “Pelatihan yang dilakukan di tempat anda bekerja memiliki sasaran atau tujuan yang jelas”. Bagi responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 45.16%, dan hanya sebagian kecil (8.06%) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju.

c. Program pelatihan memenuhi kriteria yang jelas

Berdasarkan pada hasil diketahui hampir setengah (45.16%) responden memberikan tanggapan setuju, terhadap pernyataan “Program pelatihan yang anda terima telah memenuhi criteria yang jelas”. Bagi responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 43.55%, dan hanya sebagian kecil (11.29%) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju.

Kriteria dalam menjalankan program pelatihan telah diatur sedemikian rupa oleh perusahaan, untuk mempermudah perusahaan melakukan evaluasi atas pelaksanaannya. Karena agar mampu menentukan isi program pelatihan yang tepat, pihak perusahaan harus mampu secara pasti menentukan kriteria pelatihan yang sesuai.

d. Metode pelatihan yang digunakan telah memenuhi kebutuhan

Berdasarkan pada diketahui hampir setengah (46.77%) responden memberikan tanggapan setuju, terhadap pernyataan metode pelatihan yang digunakan di tempat anda bekerja telah memenuhi kebutuhan. Bagi responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 41.94%, dan hanya sebagian kecil (11.29%) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju.

Metode pelatihan yang digunakan oleh perusahaan, jika mengamati data tanggapan responden menunjukkan masih kurang optimal. Metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu *on the job* dan *off the job*. *On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi program magang, rotasi pekerjaan, dan *understudy* atau *coaching*. Sedangkan *off the job* adalah pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka.

6.2. Produktivitas

Produktivitas dalam penelitian ini adalah variabel dependent atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Untuk mengukur

produktivitas dalam penelitian ini penulis menggunakan empat buah instrumen pertanyaan

a. Karyawan memiliki kemampuan untuk mengefisiensikan biaya

Hampir setengah (54.84%) responden memberikan tanggapan setuju, terhadap pernyataan “Karyawan yang anda pimpin memiliki kemampuan untuk mengefisiensikan biaya dalam melaksanakan pekerjaannya”. Bagi responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 38.71%, dan hanya sebagian kecil (6.45%) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju.

b. Karyawan memiliki kualitas pekerjaan serta memenuhi standar

Hampir setengah (48.39%) responden memberikan tanggapan setuju, terhadap pernyataan “Karyawan yang anda pimpin saat ini memiliki kualitas pekerjaan yang tinggi serta mampu memenuhi tingkat standar yang telah ditetapkan”. Bagi responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 43.55%, dan hanya sebagian kecil (8.06%) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju.

c. Kualitas pekerjaan yang tinggi serta tepat waktu

Diketahui setengah (50.00%) responden memberikan tanggapan setuju, terhadap pernyataan “karyawan yang anda pimpin saat ini memiliki kualitas pekerjaan yang tinggi serta mampu mengerjakan tugasnya secara tepat waktu”. Bagi responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 41.94%, dan hanya sebagian kecil (8.06%) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju.

Kemampuan karyawan dalam memenuhi waktu yang ditetapkan menunjukkan sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi di harapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula dalam memenuhi waktu yang diberikan perusahaan.

d. Karyawan mampu memenuhi target yang telah ditentukan.

Hampir setengah (56.45%) responden memberikan tanggapan setuju, terhadap pernyataan “Karyawan yang anda pimpin saat ini mampu memenuhi target yang telah ditentukan”. Bagi responden yang

memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 38.71%, dan hanya sebagian kecil (4.84%) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju.

6.3. Pembahasan Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

Data dan informasi yang telah terkumpul selanjutnya penulis menganalisis dan mengolah data dan informasi. Adapun analisis dan pengolahan data menggunakan alat uji dan metode statistik, program statistik *SPSS 13.0* tersebut :

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) antara Pelatihan dengan produktivitas kerja di PT. PT.Alfaria Trijaya,Tbk.

Tabel 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.409	.570		5.982	.000
Pelatihan	.761	.050	.892	15.320	.000

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 3.409 + 0.761 X$. Melalui persamaan tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan pelatihan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.761.

Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar derajat pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.793	1.33993

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Hasil analisis korelasi ganda menunjukkan nilai korelasi 0.892. artinya pelatihan dan Produktivitas karyawan memiliki derajat kekuatan hubungan yang **Sangat kuat** dengan produktivitas kerja. Asumsi tersebut di ambil dari nilai 0, 892 yang berada pada kisaran 0,8 sampai dengan 1.

Koefisien determinasi digunakan untuk seberapa besar pengaruh antara Pelatihan terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 13.00 didapatkan nilai KD adalah sebesar

$0.796 \times 100\% = 79.6\%$ nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 79.6% sedangkan sisanya 20.4% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.409	.570		5.982	.000
Pelatihan	.761	.050	.892	15.320	.000

Berdasarkan hasil *out put* analisis data uji hipotesis secara parsial diketahui nilai t_{hitung} dari masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} untuk X adalah sebesar 15.320 dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bila Hipotesis Penelitian diterima (H_a diterima dan H_o ditolak).

Pelatihan memberikan pengaruh **positif dan signifikan** terhadap peningkatan produktivitas.

7. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan mengenai pengaruh pelatihan dan produktivitas kerja di PT.Alfaria Trijaya,Tbk adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan di PT.Alfaria Trijaya,Tbk, berdasarkan tanggapan responden pada umumnya cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh banyaknya responden memberikan tanggapan setuju, dibandingkan dengan responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu dan tidak setuju. Namun jika dikalkulasikan jumlah tanggapan ragu-ragu dan tidak setuju, menunjukkan pelaksanaan pelatihan harus terus ditingkatkan.
2. Produktivitas kerja yang diketahui atas tanggapan responden menunjukkan, produktivitas kerja harus terus dioptimalkan lagi. Hal tersebut ditunjukkan oleh tanggapan responden mengenai kuisioner yang disebarkan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui jika pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kondisi tersebut mengindikasikan bila peningkatan kualitas pelatihan akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Sepuluh Jilid 1. New Jersey : PT.INDEKS.
- Fathoni Abdurrahmat. 2003. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT.RINEKA CIPTA.
- Griffin, W Ricky. 2004. Manajemen Jilid 2 Edisi ke-7. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali Imam. 2001. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP Semarang.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusnandar nanang dan Yulianti Lies. 2006. Modul Praktikum Pengolahan Data Statistik. Bandung : STIE STEMBI.
- Kusmiyanto Bambang. 1993. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Nazir Moh. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- P Rolf, Lynthon. 1992. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, P Stephen. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh. Klaten : Indeks.
- Sulistiyani Ambar dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sunyoto Ashar. 2001. Psikologi Industri. Jakarta : UI Press.
- Sastrohadiwiryono B Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Manusia Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. PT Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN
- Samsudin Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Method for Business, Alih Bahasa Kwan Men Yon. Jakarta : Salemba Empat.

- Stoner, F.James A, Wankel, Charles. 1986. Manajemen Third Edition. New Jersey : Prentice Hall International Edition.
- Stoner. 1992. Manajemen Edisi Kedua (Revisi). Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Statistik Untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- University Fordham. 1992. Manajemen 2end Edition Alih Bahasa Oleh Alfonsus Sirait. Jakarta : Erlangga.
- Umar Husein. 2003. Metode Riset Akuntansi Terapan. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.