

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA**

Nasyiatul Faridah¹, Lailatul Hikmah²

Sekolah Tinggi Agama Islam AlFitroh¹,

Institut Agama Islam Darussalam Banyuwangi²

Email: farida.chanafi@gmail.com¹ Laila.hikmah97@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study is 1) to determine the effect of educational background (X_1) on employee performance (Y); 2) to determine the effect of training (X_2) on employee performance (Y); 3) to determine the effect of educational background (X_1) and training (X_2) simultaneously on employee performance (Y). The research method is quantitative with the type of survey research. The results of the study 1) there is a positive and significant influence of educational background (X_1) on employee performance (Y); 2) there is a positive and significant influence of training (X_2) on employee performance (Y); 3) there is a positive and significant influence of educational background (X_1) and training (X_2) simultaneously on employee performance (Y).

Keywords: Educational Background, Training And Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y); 2) untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y); 3) untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Metode penelitian adalah kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Hasil penelitian 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan latar belakang pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y); 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y); 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja karyawan yang secara nyata oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan setiap perusahaan pasti mengerahkan usaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2009:67).

Kinerja merupakan gambaran tentang seberapa besar tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan, kegiatan, program, didalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi (Mohammad Mahsun, 2006:25).

Dalam organisasi diperlukan penetapan tujuan kinerja, karena maksud dari penetapan tujuan kinerja ialah untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut, bukan hanya evaluasi kinerja pada akhir periode saja. Perusahaan yang efektif dan berhasil adalah perusahaan dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang berhasil dan efektif adalah ketika ditopang oleh sumberdaya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal adalah dikarenakan factor kinerja dari sumberdaya manusia yang tidak berkualitas. Jadi, kinerja sumberdaya manusia berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali (Wati, 2016:2).

PT. Bank Muamalat Indonesia melakukan upaya agar kinerja karyawannya bagus, adalah dengan melihat latar belakang pendidikan yang dimiliki setiap karyawan. Karena latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi setiap kinerja karyawan. PT. Bank Muamalat Indonesia kemudian melakukan upaya pelatihan terhadap karyawan dengan berbagai macam pelatihan yang menunjang pekerjaan mereka. Karena pelatihan juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Wati, 2016).

Latar belakang pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengenai latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang karyawan tidak sesuai dengan apa yang menjadi profesi, itulah yang menjadi problem dan banyak pertanyaan bagi setiap orang. Padahal di dalam perusahaan karyawan dengan berbagai

macam latar belakang pendidikan akan diberi pelatihan agar dapat menunjang pekerjaan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel latar belakang pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia?
2. Apakah variabel pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia?
3. Apakah latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Muamalat Indonesia?

B. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Taufiqurokhman (2009:1) Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:2) pengembangan SDM (*human resous development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan- tantangan, unit kepegawaian atau personalia SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM.

Dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah usaha-usaha sederhana yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meningkatkan penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai agar organisasi atau

lembaga mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya (Handoko, 2001:103).

2. Latar Belakang Pendidikan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan. Pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi terhadap kinerja seorang karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai serta sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Seorang karyawan akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih meluas karena memiliki pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dapat memberikan wawasan yang lebih meluas untuk berinovasi dan berinisiatif.

Pendidikan adalah cara yang paling utama dalam pengembangan karyawan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan akan meningkat, dan standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Dwiyoqi (2008) latar belakang pendidikan merupakan suatu usaha sadar mengenai pembekalan terhadap individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karena individu tersebut mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan atau job yang dilakukan. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antar bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

3. Pelatihan

Karyawan baru biasanya sudah mempunyai bekal berupa kecakapan dan keterampilan dasar dalam pekerjaan. Mereka merupakan produk dari suatu lembaga pendidikan dan telah memiliki pengalaman yang diperoleh dari lembaga pendidikan tersebut. Bahkan, tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara baik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Bahkan karyawan yang telah mempunyai pengalamanpun masih butuh belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya,

kebijaksanaannya serta prosedur-prosedur perusahaan. Para karyawan juga memerlukan pelatihan lebih lanjut agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sukses.

Latihan dimaksudkan sebagai cara untuk dapat memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja rutin, terinci, dan tertentu. Latihan bertujuan menyiapkan para karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan dengan baik. Pelatihan adalah sebagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2005:197).

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil resiko dan juga menanggung resiko-resiko yang pasti akan dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan realistis.
- d. Memiliki rancangan kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk dapat merealisasikan tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektifitas dan efesiensi

Kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai. Tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif tidak dinamakan efesional. Sebaliknya, jika akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawiro sentono, 1999:27).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut Prawiro (1999:27) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota

organisasi kepada anggota yang lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawiro sentono1999:27). Jadi disiplin karyawan ialah suatu kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan hal yang berkaitan dengan daya fikir serta kreatifitas dalam memunculkan ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

C. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survey. Penelitian survey menurut Sugiyono (2018:35 merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Adapun survey pada penelitian ini bertempat di PT. Bank Muamalat Indonesia.

2. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah PT. Bank Muamalat Indonesia.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berasal dari data sekunder yaitu data yang berasal dari subjek dari mana data dapat diperoleh. Data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung memberikan keterangan bersifat mendukung data primer dalam bentuk jurnal, buku, dan dokumentasi instansi. Apabila peneliti menggunakan kuisioner dalam pengumpulan datanya maka sumber data disebut responden yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, Data tersebut diperoleh dari karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

5. Teknik Analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu variabel Latar belakang pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) dan 1 (satu) variabel dependen yaitu variabel Kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Muamalat Indonesia. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel tergantung

a : Bilangan konstanta

b_1 : Koefisien regresi untuk X_1

b_2 : Koefisien regresi untuk X_2

b_n : Koefisien regresi untuk X_n

X_1 : Variabel bebas pertama

X_2 : Variabel bebas kedua

X_n : Variabel bebas ke n

ε : Nilai residu

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana diantara variabel independen yaitu yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen dan juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Adapun untuk hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independen* yaitu latar belakang pendidikan dan pelatihan berpengaruh atau tidak terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia.

Tabel 1 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.961	9.467		-1.158	.291
X1	0.725	0.191	0.658	3.799	0.009
X2	0.523	0.195	0.464	2.680	0.037

Sumber data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat nilai t_{hitung} masing-masing variabel independen yaitu variabel latar belakang pendidikan (X_1) sebesar 3,799 dan nilai *sig.* sebesar 0,009 dan variabel pelatihan (X_2) sebesar 2,680 dengan nilai *sig.* 0,037. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,365. Untuk variabel latar belakang pendidikan (X_1) didapatkan nilai t_{hitung} ($3,799$) > t_{tabel} ($2,365$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel pelatihan (X_2) didapatkan nilai t_{hitung} ($2,680$) > t_{tabel} ($2,365$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis mengenai variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	438.592	2	219.296	15.366	0.004 ^b
Residual	85.630	6	14.272		
Total	524.222	8			

Sumber data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 4,15. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata bahwa variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian yang di PT. Bank Muamalat Indonesia ini, telah memperoleh hasil pengolahan data statistik yang menunjukkan bahwa:

- a. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sesuai dengan apa yang diuraikan pada bagian sebelumnya bahwa permasalahan pertama yang dipertanyakan dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji t diperoleh hasil hitung variabel latar belakang pendidikan (X_1) sebesar 3,799 dengan taraf signifikansi $0,009 < 0,05$. Dengan demikian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan di PT. Bank Muamalat Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Variabel Pelatihan (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sesuai dengan apa yang diuraikan pada bagian sebelumnya bahwa permasalahan kedua yang dipertanyakan dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Muamalat Indonesia. Hal ini berarti pelatihan yang diadakan di PT. Bank Muamalat Indonesia, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji t diperoleh hasil hitung variabel pelatihan (X_2) sebesar 2,680 dengan taraf signifikansi $0,037 < 0,05$. Dengan demikian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan pada PT. Bank Muamalat Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- c. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sesuai dengan apa yang diuraikan pada bagian sebelumnya bahwa permasalahan ketiga yang dipertanyakan dalam penelitian ini adalah apakah latar belakang pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji f diperoleh hasil f hitung sebesar 15,366 dengan taraf signifikansi

0,004 < 0,05. Dengan demikian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Muamalat Indonesia. Karena dalam PT. Bank Muamalat Indonesia tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan sangat menentukan hasil kerja karyawan. Dengan mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan kesesuaian jurusan maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang karyawan akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih meluas karena memiliki pendidikan
2. Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Muamalat Indonesia. Karena pelatihan yang diadakan di PT. Bank Muamalat Indonesia sangat menunjang pekerjaan karyawan. Dengan adanya pelatihan karyawan dapat lebih mengembangkan potensi dan kreatifitas kerja yang sudah dimiliki, sehingga karyawan dapat menghasilkan output yang memuaskan atau kinerja yang baik.
3. Latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Muamalat Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X_1) di PT. Bank Muamalat Indonesia sudah dibidang rata-rata linier dengan job yang dikerjakan, dan variabel pelatihan (X_2) yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia sangat menunjang pekerjaan karyawan sehingga karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Pengaruh yang diberikan sebesar 83,7% yang artinya latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Muamalat Indonesia. Karena dengan jenjang pendidikan yang tinggi, kesesuaian jurusan, serta pelatihan atau pengembangan kemampuan sehingga karyawan dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sehubungan dengan hasil penelitian tersebut di atas, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Praktisi

Bagi lembaga keuangan syari'ah khususnya PT. Bank Muamalat Indonesia harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. sehingga dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dan misi dari PT. Bank Muamalat Indonesia itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang lebih banyak dan lebih variatif misalnya variabel reward atau variabel lain yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Buku laporan tahunan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Genteng, *visi misi bank muamalat*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Offset. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 19*. Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan MSDM*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, Firma Sulistiyowati, Heribertus Andre Purwanugraha. 2006. *Akuntansi Sektor Public*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Insani*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT RINEKA CIPTA. Jakarta.

- Prawiro sentono,s, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: edisi 4, STIE YKPN.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian* . Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003).
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2009. *pengembangan sumber daya*. PT Rineka Cipta. Jakarta