

**PERSEPSI MAHASISWA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
TERHADAP PROFESI SUMBER DAYA MANUSIA**

**Lusia Dian Priska Belinda
M. Parnawa Putranta**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi sumber daya manusia. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 150 pada mahasiswa manajemen. Sampel dalam penelitian ini terbagi atas 2, yaitu mahasiswa manajemen yang belum menentukan konsentrasi SDM dan mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi antara kedua sampel tersebut. Hasil penelitian menggunakan uji *One Sample T-test* menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi SDM cukup baik, sedangkan penelitian yang menggunakan uji *Independent Sample T-test*, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa yang belum menentukan konsentrasi SDM dan mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM.

Kata kunci : persepsi mahasiswa, profesi SDM.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling penting bagi organisasi baik pemerintah maupun swasta, sehingga tanpa manusia, suatu organisasi tidak akan bisa berjalan dalam mencapai visi dan misinya. Organisasi menganggap bahwa manusia merupakan salah satu keunggulan bersaing sehingga profesi SDM menjadi posisi yang banyak dicari organisasi saat ini. Profesi SDM menjadi tulang punggung dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi maka pengelolaan dan kualitas dari sumber daya tersebut harus diperhatikan oleh suatu organisasi.

Universitas sebagai institusi pendidikan mempunyai tanggung jawab dalam mendidik mahasiswanya, secara khusus mempersiapkan SDM di masa mendatang. Sama halnya dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) yang juga mempunyai tanggung jawab untuk mempersiapkan mahasiswa, secara khusus mahasiswa fakultas ekonomi dengan program studi manajemen yang menawarkan berbagai pilihan konsentrasi, antara lain manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, dan manajemen operasi. Mahasiswa yang mengambil konsentrasi SDM adalah mahasiswa yang mengambil mata kuliah seminar sumber daya manusia yang pada umumnya diambil pada semester 7 (semester gasal), berikut disampaikan data mengenai jumlah mahasiswa manajemen dengan berbagai konsentrasi di UAJY:

Tabel 1.1
Jumlah Mahasiswa Mata Kuliah Seminar 2012-2014

	Semester Gasal 2012-2013	Semester Genap 2012-2013	Semester Gasal 2013-2014	Semester Genap 2013-2014
Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia (MAN560)	24	15	30	20
Seminar Manajemen Pemasaran (PMS560)	71	39	79	49
Seminar Manajemen Keuangan (KEU560)	19	11	29	9
Seminar Manajemen Operasi (MAN561)	5	2	6	2

Sumber : Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi UAJY, 2014

Menurut pemaparan di atas bahwa minat mahasiswa UAJY terhadap konsentrasi SDM memang terlihat lebih sedikit dibandingkan dengan konsentrasi pemasaran padahal keduanya sama-sama mempunyai prospek kerja yang bagus dan hal ini menjadi pertanyaan

mengapa konsentrasi SDM di UAJY kurang begitu diminati oleh mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta dibanding konsentrasi pemasaran, padahal keduanya mempunyai prospek yang sama bagusnya bagi perkembangan karir mahasiswa.

1.2 Masalah Penelitian

1. Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi sumber daya manusia?
2. Apakah ada perbedaan persepsi terhadap profesi SDM antara mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM dan mahasiswa yang belum mengambil konsentrasi SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan persepsi terhadap profesi SDM antara mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM dan mahasiswa yang belum mengambil konsentrasi SDM.

2. Landasan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan MSDM dari masa ke masa terus mengalami perbaikan dan evaluasi yang bisa digunakan untuk pengalaman pendidikan bagi generasi baru dan praktisi SDM secara keseluruhan. Mulai dari tahun 1910-1980 peran MSDM selalu mengalami perbaikan dan menuju kearah yang lebih strategis sehingga bisa menambah nilai organisasi dengan keadaan yang tidak bisa ditebak dan berfluktuasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Haigley *et al.* (1999) yang mengungkapkan bahwa profesi SDM harus bisa beradaptasi dengan lingkungan yang baru menghadapi berbagai fluktuasi situasi yang bisa terjadi dalam organisasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan disemua organisasi pemerintah maupun swasta untuk mengatur karyawan dengan menerapkan fungsi manajemen secara efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi. Hal ini

sesuai dengan pendapat Dessler (2007), yang mengatakan, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Pendapat lain yang mendukung dikemukakan oleh Noe *et al.* (2008:4), bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2007), ia menegaskan bahwa dengan mempelajari konsep-konsep manajemen sumber daya manusia maka seorang manajer akan mewujudkan peranan MSDM, antara lain:

1. Mempekerjakan orang yang tepat pada tempatnya. (*right man in the right job*)
2. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
3. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesialisasi pekerjaan. (*job specification*)
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
5. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
6. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan serta mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.
7. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Rekrutmen (*recruitment*)

Menurut Noe *et al.* (2000) rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

- b. Seleksi (*selection*)
Menurut Casio (1992 dalam Marwansyah dkk 2000:53), seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari kelompok pelamar yang paling cocok dan paling memenuhi syarat untuk jabatan dan posisi tertentu.
- c. Pelatihan dan Pengembangan (*training and developing*)
Training dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk melatih karyawan dan membiasakan karyawan baru tersebut dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- d. Penilaian kerja (*performance appraisal*)
Menurut Bohlander *et al.* (2010:151), apabila karyawan tersebut dapat bekerja sesuai target atau bekerja melebihi standarisasi perusahaan maka karyawan tersebut berhak atas suatu penghargaan yang didasarkan kepada kinerja atau *performance appraisal*.
- e. Kompensasi (*Compensation management*)
Tahap terakhir adalah proses pemberian kompensasi bagi karyawan di dalam perusahaan. Menurut Werther *et al.* (dalam Hasibuan 2004, 52) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang mereka kerjakan, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian SDM.

2.2 Tipe Pekerjaan Ideal Menurut Eliot Freidson

2.2.1 Pengetahuan & Keterampilan (BOK)

Menurut Archer *et al.* (1986), BOK melekat pada diri seseorang dalam usahanya untuk menjadi profesional dalam bidangnya. Terkhusus untuk profesi SDM sendiri, BOK dituntut memiliki pengetahuan serta pengalaman bisnis ataupun kegiatan dari seseorang tersebut.

2.2.2 Pengakuan *REC*)

Menurut (Brummet, 1970: 37), pengakuan adalah pandangan beberapa pihak baik itu internal maupun eksternal dalam organisasi/perusahaan terhadap profesi SDM.

2.2.3 Kebijakan (*CRE*)

Kebijakan terkait dengan kualifikasi individu terhadap tugas tertentu yang biasanya dihubungkan dengan mutu dan kualitas seseorang terhadap tugas yang diberikan. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai pendidikan dan pengalaman lebih tinggi biasanya akan lebih diutamakan dalam proses rekrutmen.

2.2.4 Pengaruh dan Kontrol (CON)

Menurut Coso (1985) pengaruh dan kontrol adalah sikap atau perilaku yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini kontrol terhadap profesi SDM dapat berasal dari pihak internal dan pihak eksternal. Sebagai contoh pihak eksternal perusahaan adalah pemerintah yang mengatur jalannya undang-undang terkait SDM.

2.3 Hipotesis

Peneliti mengasumsikan bahwa mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM lebih konsisten dan tertarik sehingga memberikan pernyataan yang positif dalam penyampaian persepsi terhadap profesi SDM dibandingkan mahasiswa yang belum mengambil konsentrasi SDM. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lama studi dalam menjalani pendidikan SDM. Pada umumnya, mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM adalah mahasiswa semester 7 ke atas, sehingga mereka lebih lama menjalankan studi dibanding mahasiswa semester sebelumnya dan diasumsikan bahwa mereka yang sudah mengambil konsentrasi SDM lebih mendalami pengetahuan tentang profesi SDM. Hal ini didukung oleh pendapat Robbin (2003, dalam Aditya 2010) bahwa persepsi dipengaruhi faktor waktu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam penilaian terhadap sesuatu. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian yaitu :

H₁ : Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM antara mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM dan mahasiswa yang belum mengambil konsentrasi SDM

3. Metodologi Penelitian

3.1 One Sample T-Test

Analisis *One Sample T-test* digunakan untuk membandingkan satu variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu berbeda secara signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel. Hal ini sesuai dengan rumusan masalah nomor satu diatas untuk mengetahui baik buruknya persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM. Analisis ini diolah menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS 16. Untuk menganalisis hasil nilai mean dari uji *One Sample T-Test* menggunakan nilai median (3,00) sebagai test value. Hipotesis penelitian dengan *One Sample T-Test* sebagai berikut :

H₀ : Tingkat persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM secara signifikan buruk jika memiliki nilai *mean* dibawah 3.

H_a : Tingkat persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM secara signifikan baik jika memiliki nilai *mean* diatas 3.

3.2 Independent Sample T-Test

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Jika ada perbedaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas (p). jika $p < 0.05$ maka diterima, namun jika $p > 0.05$ maka ditolak. Hipotesis penelitian dengan *Independent Sample T-Test* sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada perbedaan secara signifikan pada persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM.

H_a : Ada perbedaan secara signifikan pada persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM.

4. Analisis Data dan Pembahasan

4.1 Validitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan keempat dimensi dari variabel utama dalam penelitian ini (persepsi terhadap profesi sumber daya manusia) yang meliputi pengetahuan dan keterampilan (BOK), pengakuan (REC), kebijakan (CRE), dan pengaruh dan kontrol (CON) menunjukkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur keempat tersebut adalah valid karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari 0.163.

4.2 Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila nilai cronbach's alpha lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil uji reliabilitas variable persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Mahasiswa terhadap Profesi SDM

Dimensi	Croanbach's Alpha	Keterangan
Pengetahuan & Keterampilan (BOK)	.732	Reliabel
Pengakuan (REC)	.699	Reliabel
Kebijakan (CRE)	.780	Reliabel
Pengaruh & Kontrol (CON)	.738	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2014

4.3 One Sample T-Test

Tabel 4.3
Persepsi Mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap Profesi SDM

Indikator	df	Mean	T-hitung	Sig.(2 tailed)
Total Pengetahuan & Keterampilan (BOK)	144	3.2483	4.381	.000
Total Pengakuan (REC)	144	3.4690	9.979	.000
Total Kebijakan (CRE)	144	3.2897	5.239	.000
Total Pengaruh & Kontrol (CON)	144	3.1241	2.493	.014

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa semua dimensi/variable yang terkait persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi SDM secara signifikan adalah baik. ($p < 0.05$) maka H_a yang menyatakan bahwa “Tingkat persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM secara signifikan baik jika memiliki nilai *mean* diatas 3” adalah terbukti.

4.4 Independent Sample T-Test

Tabel 4.4
Kemungkinan Perbedaan Tingkat Persepsi Mahasiswa Terhadap Konsentrasi SDM

Dimensi	Indikator	Mean	Keterangan
Pengetahuan & Keterampilan (BOK)	Semester	1-6	3.72
		≥ 7	3.56
	F hitung	0.51	Tidak ada perbedaan
	Sig.	0.822	
	T hitung (equal variances assumed)	0.395	
Sig. (2-tailed)	0.693		
Pengakuan (REC)	Semester	1-6	3.44
		≥ 7	3.49
	F hitung	0.59	Tidak ada perbedaan
	Sig.	0.460	
	T hitung (equal variances assumed)	-0.499	
Sig. (2-tailed)	0.619		
Kebijakan (CRE)	Semester	1-6	3.28
		≥ 7	3.29
	F hitung	1.895	Tidak ada perbedaan
	Sig.	0.171	
	T hitung (equal variances assumed)	-0.108	
Sig. (2-tailed)	0.914		

Pengaruh & Kontrol (CON)	Semester	1-6	3.21	Tidak ada perbedaan
		≥ 7	3.02	
	F hitung	0.254		
	Sig.	0.615		
	T hitung (equal variances assumed)	1.905		
	Sig. (2-tailed)	0.059		

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari semua dimensi/variable $< t_{tabel}$ dengan probabilitas > 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan bahwa : “Ada perbedaan secara signifikan pada persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM” adalah tidak terbukti.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tingkat persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi SDM menggunakan uji *One Sample T-Test* dapat dikategorikan pada tingkat yang baik, dan pada hasil analisis menggunakan uji *Independent Sample T-Test* mengenai kemungkinan adanya perbedaan tingkat persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta antara yang belum mengambil konsentrasi SDM dan mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi, karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dalam setiap dimensi profesi SDM menunjukkan bahwa nilai T_{tabel} lebih besar dari T_{hitung} .

5.2 Implikasi Manajerial

Persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM hendaknya bisa lebih difokuskan pada peran SDM dalam organisasi sehingga mahasiswa bisa menilai secara konsisten dan jika nantinya akan dilakukan penelitian lanjutan terkait persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM akan didapatkan hasil yang signifikan terhadap rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya. Aspek lain yang mungkin perlu diperhatikan adalah bagaimana membuat mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan mata kuliah konsentrasi yang terkait menarik bagi mahasiswa terutama bagi mahasiswa yang belum memutuskan untuk memilih konsentrasi bidang tersebut. Metode pembelajaran di kelas yang menarik seperti penayangan video, pembahasan kasus-kasus nyata di bidang sumber daya manusia, melibatkan mahasiswa secara aktif lewat *role play* mungkin termasuk beberapa pilihan yang bisa dilakukan. Disamping itu, mendatangkan praktisi MSDM mungkin juga akan lebih bisa meyakinkan mahasiswa tentang arti penting manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik sekarang maupun di masa-masa mendatang.

Dengan kata lain, pengelola program studi manajemen diharapkan bisa mengarahkan mahasiswa dalam penentuan karir kedepan khususnya pada mahasiswa yang memilih konsentrasi MSDM sehingga mereka bisa memahami lebih lanjut profesi SDM karena profesi tersebut menjadi faktor sentral dalam organisasi saat ini dan di masa mendatang.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Berikutnya

Dalam penelitian ini, penulis menyadari adanya keterbatasan yaitu dimensi profesi SDM pengetahuan dan keterampilan (BOK), pengakuan (REC), kebijakan (CRE), serta pengaruh dan control (CON) tersebut bukan merupakan satu-satunya tolak ukur untuk mengukur tingkat persepsi antara mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM dan mahasiswa yang belum mengambil konsentrasi SDM di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Menurut Archer *et. al* (1984) terdapat beberapa factor yang harus dimiliki praktisi SDM pada masa kini, antara lain pengetahuan dan keterampilan, kemampuan bersosialisasi, dan kode etik. Ketiga hal tersebut dinilai oleh Archer dapat memberikan kontribusi dalam mendefinisikan profesi SDM dalam menghadapi lingkungan global.

Jumlah sampel yang relatif sedikit nampaknya juga merupakan keterbatasan lain dalam penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang ini mungkin dapat memperbesar jumlah sampel dengan cara memasukkan mahasiswa yang memilih konsentrasi di luar manajemen sumber daya manusia seperti pemasaran dan keuangan. Selain itu untuk bisa mengoptimalkan analisis dari penelitian ini, dapat juga dilakukan uji beda gender dari data yang sudah tersedia, serta memasukkan karakteristik demografi berdasarkan IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) mahasiswa agar analisis yang didapat lebih signifikan dalam meninjau profesi SDM. Dengan cara ini diharapkan hasil dari penelitian ini relatif lebih bisa digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Archer, S.L. (1986). "The Status of Indentity: Reflection on The Need of Intervension". *Journal of Adolescence*, 12. USA, diakses dari www.proquest.com pada tanggal 16 April 2014
- Bogdan, Robert dan Steven J. Taylor. 2012. "Pengantar Metode Penelitian Kualitatif". Surabaya: Usaha Nasional
- Bohlander George W. & Snell Scott A. (2010). "Managing Human Resources, 15th edition", South-Westren Cengage Learning, Canada.
- Brummett RE and Fox KE, (1970). "Aminoglycoside-Induced Hearing Loss in Humans: Antimicrob Agents Chemother". USA.
- Cascio, Wayne. F, 1992, "Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits". McGraw-Hill, Inc, New York.
- Cenzo and Robbins. 1999. "Organizational Behavior". Prentice Hall. New Jersey.
- Claus, Jessica Collison, 2004, "HR Professionalism: Perception of US HR Practitioners", Atkinson School of Management, Willamette University. USA, diakses dari www.proquest.com pada tanggal 20 April 2014.
- Coso (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). 1985. "Internal Control – Integrated Framework", diakses dari <http://www.coso.org/> pada tanggal 20 Mei 2014
- Dessler, Gary. (2007). "Human Resources Management". Mc Graw-Hill.Series In Management. New York
- Ghozali, Imam, 2007, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Haigley, Kaufman, Bruce E dan Julie L. Hotchkiss, 1999, "The Economics of Labor Markets", Fifth Edition. The Dryden Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara
- Heneman, 1999, "Introduction: The Need for A Supply Side Examination of The Human Resources Profession", John Willey & Sons, Inc, New York, diakses dari www.proquest.com pada tanggal 25 Juli 2014.

- Kotler, Philip. 2006. "Manajemen Pemasaran Edisi 11". PT. Indeks, Jakarta.
- Kriyantono, Rachmat. 2007. "Teknis Praktis Riset Komunikasi". Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Kuncoro, Mudrajad., (2009), "Spss Mengolah Data Statistik Secara Profesional", PT. Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Rosdakarya, Bandung.
- Martono dan D Agus Harjito. 2010. "Manajemen Keuangan". cetakan ketujuh. Yogyakarta: Ekonisia.
- Marwansyah dan Mukaram. (2000). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Noe, 2008. "Human Resources Managemet: Gaining a Competitive Advantage". Irwin Mc Graw Hill
- Notoatmodjo,S. 2002. "Metodologi Penelitian Kesehatan". Rineka Cipta. Jakarta
- Punch, K. F. (1988). "Introduction to Research Methods in Education". Los Angeles: Sage Publication.
- Robbins, Stephen P. (2003). "Perilaku Organisasi". Edisi 9. PT Indeks, Jakarta.
- Sugiyono, (2012), "Metode Penelitian Bisnis", Alfabeta, Bandung
- Tabaenik, B.G., dan Fidell, L.S., (1996), "Using Multivariate Statistics", 3rd Edition, New York: Harper Collins College Publisher
- Ulrich,. D., Losey, M.R., & Lake, G. (1998), "Tomorrow's HR Management", New York, John Willey & Sons
- Ulrich. D., (1998). "Human Resources Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Result". Cambridge, MA: Harvard Business School Press
- Umar. (2000). "Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. "Human Resources And Personal Management". International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA