

## **PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Teknik Bina Putera Banjar)**

**Varian Yudhiansyah<sup>1</sup>  
Apri Budianto<sup>2</sup>  
Ferey Herman<sup>3</sup>  
Asep Endri Mulyana<sup>4</sup>**

*Email: vyudhiansyah@gmail.com<sup>1</sup>  
Email: [apribudianto@unigal.ac.id](mailto:apribudianto@unigal.ac.id)<sup>2</sup>  
Email: fereyherman@unigal.ac.id<sup>3</sup>  
Email: asep.endri.1987@gmail.com<sup>4</sup>*

<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Galuh  
<sup>4</sup>STISIP Bina Putera Banjar

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah yaitu Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di STIT Bina Putera Banjar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode penyebaran kusioner atau angket. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi lapangan. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kusioner. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia di sekolah tinggi ilmu teknik (STIT) Bina Putera Banjar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kualitas sumber daya manusia tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi kualitas sumber daya manusia adalah factor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sekolah tinggi ilmu teknik STIT Bina Putera Banjar.

**Kata Kunci:** Kualitas SDM, Kinerja Karyawan, STIT

### **Abstract**

*This research was conducted to assess the effect of the quality of human resources on employee performance. The formulation of the problem posed in this study is how does the quality of human resources affect the performance of employees at STIT Bina Putera Banjar. The research method used is descriptive quantitative method with questionnaires or questionnaires. Data collection techniques in this study were literature studies and field studies. While the technical data analysis used by the author in this study is by distributing questionnaires. From the results of the study it is known that the quality of human resources at the High School of Engineering (STIT) Bina Putera Banjar has a positive and significant effect on The quality of human resources is the main factor in improving performance. employees at the high school of engineering STIT Bina Putera Banjar.*

**Keywords:** HRQuality, EmployeePerformance, STIT

## PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan antar organisasi semakin ketat. Untuk bisa bertahan, suatu organisasi harus memiliki kemampuan dan keunggulan agar memiliki daya saing yang tinggi. Dewasa ini, banyak organisasi yang kian menyadari bahwa unsur manusia merupakan unsur yang dapat memberikan keunggulan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan. Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi.

SDM memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi maka akan semakin baik kinerja dari suatu organisasi itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi akan menjadi kinerja organisasi menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan suatu organisasi tidak berjalan dengan baik. Salah satu organisasi yang berada di Kota Banjar adalah STIT Bina Putera Banjar merupakan sarana pendidikan sekolah tinggi yang. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan STIT Bina Putera Banjar adalah dari kinerja karyawan. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang utama dalam suatu organisasi karena sangat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Salah

satu upaya yang dilakukan untuk memperoleh SDM yang diharapkan yaitu melalui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar-benar memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan kebutuhan, tuntutan, dan harapan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi layanan adalah penopang utama sekaligus sebagai roda yang menggerakkan organisasi dalam upaya merealisasikan visi, misi dan tujuan organisasi. Tenaga karyawan merupakan bagian yang integral dari suatu kesimpulan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu perusahaan lebih menekan kepada pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan dan mengelola dengan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Sedangkan didefinisikan dari daya fisik merupakan kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan kegiatan yang singkat dan pekerjaan yang lama, maupun ketahanannya menghadapi penyakit. Daya fisik sangat menunjang sekali terhadap perkembangan dari SDM, karena menjadi faktor penentu bagi seseorang untuk mencapai cita-cita yang telah direncanakan oleh daya pikir. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan.

Dalam hal ini SDM adalah kemampuan totalitas daya pikir dan daya

fisik yang terdapat pada seseorang. SDM yang memiliki kualitas yang tinggi akan mempengaruhi produktifitas kerjanya, sedangkan dengan memiliki produktifitas yang tinggi, ini semua akan dapat menunjang kesejahteraan hidup dari setiap sumber daya yang menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian tidak salah apabila kualitas SDM yang tinggi merupakan faktor penentu yang harus dimiliki oleh setiap manusia. Yang nantinya akan membantu mereka di dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Kinerja pegawai menjadi modal utama dalam hal organisasi menjadi sebuah instansi yang bergerak dibidang pendidikan dan jasa dan itu harus menjadi sorotan utama bagi pihak manajemen STIT Banjar Patroman. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhikinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Untuk memecahkan masalah dengan meningkatkan kinerja karyawan maka suatu organisasi akan menjadi lebih baik lagi.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Sunyoto (2012: 137) bahwa: “tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Menurut Dessler (2013: 273) *“Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs”*. Diartikan DM adalah proses mengajar atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional (Faustino, 2003: 5). Menurut Notoatmodjo (2009:19) bahwa: “Kualitas SDM adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi pegawai”.

Menurut Danim (2008:43) bahwa: “Kualitas SDM adalah melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan”. Menurut Sumarsono, ( 2009 : 92-93) memaparkan bahwa: Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Dessler (2013:270) menjelaskan bahwa: “Kulaitas SDM adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya”.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa SDM adalah suatu teknik atau proses dan memperbaiki kulaitas pelayanan baik bagi pegawai baru dan lama untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan pekerjaan lebih baik. Dari pengertian kualitas SDM yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi dalam hal ini pengembangan ditujukan pada para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi melalui pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia. Menurut Cherrington (1995: 11), fungsi-fungsi sumber daya

manusia terdiri dari:

**a. Staffing/Employment**

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para pimpinan bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya organisasi, para pimpinan menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

**b. Performance Evaluation**

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para pimpinan organisasi. Para pimpinan menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

**c. Compensation**

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia. Bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja.

**d. Training and Development**

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para pimpinan organisasi menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan

dan pengembangan.

**e. Employee Relations**

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak.

**f. Safety and Health**

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum.

**g. Personnel Research**

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai.

Komponen-komponen sumber daya manusia antara lain :

1. Tujuan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Sumber daya manusia yang berkualifikasi memadai (profesional), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang memang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diperolehnya baik.

3. Harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, yang diberikan itu tidak lari dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu

organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga dan dipelihara. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktifitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka berkeja secara optimal.

Kualitas sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pengembangan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses pengubahan perilaku (behavior engineering). Kata "belajar" menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektifitasnya.

### METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:2) menyatakan bahwa: "Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian pada masa sekarang dengan menggunakan pengaruh antara berbagai

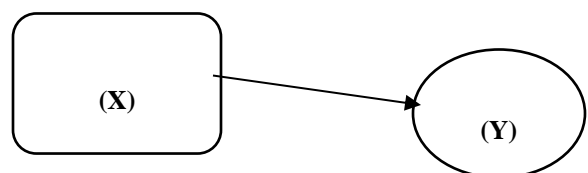
variabel. Menurut Sugiyono (2013:12) menjelaskan bahwa:

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2008:11) menjelaskan bahwa:

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Adapun peneliti memilih metode survey karena menggunakan kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang sama pada semua responden. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi sederhana. Dimana dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) dengan rincian sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia dengan notasi X, sebagai variabel bebas (*independent variable*).
2. Kinerja karyawan dengan notasi Y, sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Berdasarkan uraian di atas, desain penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:



Berdasarkan pengamatan penulis, jumlah karyawan di STIT Bina Putera Banjar adalah sebanyak 30 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada STIT Bina Putera Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.25  
UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN KORELASI

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,206	5,201		2,731	,008
	Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi	,524	,076	,573	6,851	,000

Berdasarkan tabel 4.6.4. diketahui bahwa hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) dengan kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,050. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X) dengan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji t di atas didapatkan hasil t hitung sebesar 6,851, selanjutnya terdapat ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sesuai dengan ketentuan perhitungan uji t di atas dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05 uji dua pihak dan  $dk = 30 - 2 = 28$  diperoleh t tabel sebesar 2,000. Dengan demikian, maka dapat diketahui jika  $t \text{ hitung} = 6,851 > t \text{ tabel} = 2,000$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada STIT Bina Putera Banjar.

TABEL 4.27  
KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 <sup>a</sup>	,328	,321	7,47359690

a. Predictors: (Constant), kualitas SDM

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,328 atau 32,8%. Sehingga dapat dipastikan bahwa besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada STIT Bina Putera Banjar adalah sebesar 32,8% yang artinya dengan setiap penambahan kualitas sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 32,8%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 67,2% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya yaitu motivasi dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) staictic 25.0* di atas diperoleh hasil koefisien korelasi (r hitung) yaitu sebesar 0,573. Dengan demikian diperoleh hasil yang sama maka dapat dipastikan bahwa korelasi atau hubungan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada STIT Bina Putera Banjar adalah sebesar 0,573.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui T hitung jika  $t \text{ hitung} = 6,851 > t \text{ tabel} = 2,000$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut Imam Mulyana (2010 : 96) kualitas adalah: "Sebagai kesesuaian dengan standar diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan". Selanjutnya dikatakan menurut Malayu S.P Hasibuan

(2012:244) dikatakan pengertian sumber daya manusia adalah: “Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.” Di bawah ini beberapa pengertian tentang sumber daya manusia adalah Menurut Wirawan (2015:18) menjelaskan bahwa: “Sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan. Setelah mengetahui tujuan yang ingin dicapai, organisasi perlu melakukan perancangan kualitas sumber daya manusia yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan kualitas dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan. Kualitas ini bertujuan agar pegawai mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan. Hasil dari kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu factor penting dalam kinerja karyawan di STIT Bina Putera Banjar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia: Jakarta 2014 Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri. Gadjah Adipati 2016 Manajemen sumber daya manusia
- Alma, Buchari. 2012. *Pengantar Bisnis*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Anggi, Widiyanto. 2013. Pengaruh Status Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Kabila Kabupaten Bonebolango. *Jurnal Pendidikan*. Vol.2/No.5/2013. ISSN 0854-1981. Di akses Februari 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Bilson, Simamora. 200. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Utama
- Rukky 2017 *Kompetensi fakto-faktor manajemen* Gramedia Utama
- Cahyono, Achmad B., 2004. *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi ke-13. London: Pearson.
- Djarmiko, Budi. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke II Bandung: STEMBI Bandung.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara 2002 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Satria Adji 2016
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen. Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Adimata.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarso 2017 *Manajemen kualitas pelayanan*
- Nazir, Muhamad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo,S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan*

*Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta  
Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.

Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta

Robbins, Stephen. P., Timothy A. Judge.

(2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Schermenharn, John R. (2003), *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung

Slamet dan Suwanto, 2007. *Pengaruh Penerapan Kecakapan Hidup Universitas Pendidikan Indonesia*.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung.

Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.