

Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur

P. Pulung Puryana

Jurusan Manajemen - STIE STEMBI BANDUNG
pulungpuryana@stembi.ac.id

Alta Okta L.

Jurusan Manajemen - STIE STEMBI BANDUNG
alta.okta@gmail.com

Abstrak

Tujuan Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan, Mengetahui faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja karyawan pada kantor Desa Cibiuk Kab. Cianjur.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian adalah Camat, Kepala desa, Masyarakat. Ditentukan dengan metode non-probability sampling, dengan teknik Purposive Sampling sebanyak 38 orang

Temuan Dari hasil penelitian diperoleh hasil pengolahan data dan analisis deskripsi secara keseluruhan, gambaran kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia sebagai faktor pendorong Kinerja Karyawan.

Implikasi Meningkatnya kualitas sumber daya manusia dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu karyawan desa Cibiuk diharapkan dapat terus mengevaluasi kemampuan, keahlian dan mempertahankan kinerja yang sudah baik.

Originalitas Penelitian ini adalah penelitian pertama pada pegawai Kantor Desa Cibiuk Kab. Cianjur karena belum ada penelitian dengan objek ini

Tipe Penelitian Studi Empiris.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Seorang perangkat desa dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik namun jika tidak ada faktor pendukung sebagai motivasi agar karyawan menjadi lebih semangat mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tentu kinerja pun akan menurun. Seperti halnya pada Desa Cibiuk Ibu Endang Siti N. menyampaikan bahwa "pemerintah hanya memberikan Gaji Pokok saja kepada karyawan disini, tidak memberikan tunjangan – tunjangan seperti tunjangan hari raya". Gaji dan tunjangan merupakan hal yang menjadi faktor pendorong agar kinerja karyawan, jika karyawan

memiliki dorongan yang kuat maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar yang peting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi, maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah organisasi yang berperan sebagai penggerak dan perencana sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi itu sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas dimasa kini atau dimasa yang akan datang, upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional dan diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah salah satu aset yang cukup berperan penting dalam organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan di bidang pekerjaan yang ditanganinya.

Desa Cibiuk merupakan salah satu dari 9 desa yang ada di kecamatan Ciranjang Kab. Cianjur, penulis melakukan wawancara bersama Ibu Endang Siti N. menyampaikan “akses web Sempelaku dari dinas kependudukan sulit diakses, mulai dari bulan Juni-Agustus pelayanan KK, KTP, Akta kelahiran tidak dapat terlaksana (mati total), sempat bisa berjalan dan dapat di akses pada bulan September namun sampai saat ini bulan November masih sering error” menurut pengamatan awal penulis ialah kurangnya kemampuan dan keahlian SDM yang ada saat ini belum bisa menyebar sehingga permasalahan yang terjadi belum dapat diselesaikan dengan baik, sehingga pelayanan belum bisa berjalan secara optimal.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui deskripsi Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan pada kantor Desa Cibiuk Kab. Cianjur. (2) Untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada kantor Desa Cibiuk Kab. Cianjur. (3) Untuk mengetahui bagaimana hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan pada kantor Desa Cibiuk Kab. Cianjur

II. Kajian Teori

Kualitas Sumber Daya Manusia (*Quality of Human Resources*)

Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Salim (1996:35) mengemukakan Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

M.T.E. Hariandja (2002, H.2) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha.

Adapun menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

Wirawan (2015) mengatakan bahwa kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Pengertian kualitas kerja karyawan sendiri adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan (Matutina:2001).

Sedangkan menurut Ndraha dikutip oleh Rachmawati (2008:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, dan inovatif dengan menggunakan energi seperti intelligence, creativity, dan imagination.

Indikator

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- 1) Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
- 2) Keterampilan (Skill) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan
- 3) Kemampuan (Abilities) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

Menurut M. Dawan Rahardjo (2010:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
 - a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi
 - b. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing
2. Pendidikan
 - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
 - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)**Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2014:64), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Selanjutnya Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Edy, Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Indikator

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor –faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang dirumuskan adalah “Human Performance = Ability+Motivation, Motivation = Atitude+ Situation, Ability = Knowledge+Skill”. Berdasarkan pengertian diatas, bertujuan untuk mencapai kinerja yang baik harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sungguh-sungguh.

Payaman J. Simanjuntak Simanjuntak (2011:11) mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

1. Dukungan manajemen
2. Kompetensi individu
3. Dukungan organisasi.

Menurut Nimran & Amirullah (2015) Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan mempunyai kinerja karyawan yang baik maupun yang buruk, selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut sebagai berikut:

1. Kinerja Baik
 - a) Internal: Kemauan Tinggi & Kerja Keras
 - b) Eksternal: Pekerjaan Mudah, Nasib Baik, Bantuan dari Rekan Kerja, dan Pimpinan yang baik
2. Kinerja Buruk
 - a) Internal: Kemauan Rendah & Upaya Terbatas
 - b) Eksternal: Pekerjaan Sulit, Nasib Buruk, Rekan Kerja tidak Produktif, dan Pimpinan tidak Simpatik.

Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara testimoni dengan kepercayaan pelanggan e-commerce

Dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai apabila mereka mempunyai bekal Pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Widodo dalam Kharis 2010:8).

Dalam Penelitian Merisa Fajar Aisyah, dkk (2015) berpendapat bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dalam Penelitian Wida Gerhana, dkk (2019) berpendapat bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Unit analisis penelitian ini adalah Camat, Kepala Desa, Masyarakat di Desa Cibiuk Kab. Cianjur. Sumber data yang diperoleh penulis merupakan data yang didapat langsung dari Kantor Desa Cibiuk Kab. Cianjur. Sampel yang digunakan menggunakan non-probability sampling dengan teknik pengambilan sampel jenis purposive sampling dengan jumlah sampelnya 38 informan. Data di ambil menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarkan secara langsung. Jenis data penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Masing-masing variabel di ukur dengan indikator yang dituangkan dalam tabel operasionalisasi variabel berikut ini

Tabel 1
Operasional Variabel Sumber Daya Manusia

Variabel	Dimensi	Indikator
Kualitas Sumber Daya Manusia	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Akademik • Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan • Komunikasi
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan Teknologi • Memberikan Pelayanan
	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan • Ketepatan Waktu • Kepedulian

Sumber: Matutina (2011)

Tabel 2
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kerja sama	• Bersedia bekerja sama antar karyawan
	Kuantitas	• Penyelesaian tugas sesuai dengan standar & tepat waktu
	Kualitas	• Mampu menyelesaikan setiap tugas
	Tanggung Jawab	• Menanggapi masalah dengan baik • Bertanggung jawab atas tugas & wewenang yang diberikan
	Inisiatif	• Tingkat kemandirian menyelesaikan tugas

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 75)

IV. Hasil Dan Pembahasan Identitas Responden

Tabel 2
Identitas responden

Jenis kelamin	
1. Laki-laki	37%
2. Perempuan	63%
Total	100%

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel 2 di atas informan terdiri dari 38 orang, diantaranya terdapat 14 laki-laki dan 24 perempuan.

Data yang telah diperoleh, kemudian dihitung statistik sehingga di dapatkan bobot nilai dari setiap item kuisioner yang diajukan. Setelah itu, jawaban dari informan dihitung untuk mengetahui jumlah dan nilai rata-rata. Hasil tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kategori skala.

Tabel 3
Kategori Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor untuk Pertanyaan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Untuk menentukan interpretasi, maka dihitung terlebih dahulu jarak intervalnya, berikut adalah perhitungannya.

$$\text{Nilai jentang interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah pernyataan}}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{190-38}{5} = 30,4$$

Berdasarkan perhitungan interval, maka dapat diperoleh kategori interpretasi sebagai berikut.

Tabel 3
Kategori Skala Likert

Skala	Kategori
38 – 68,3	Sangat Setuju
68,4 – 98,7	Setuju
98,8 – 129,1	Kurang Setuju
129,2 – 159,5	Tidak Setuju
159,6 - 190	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2017)

Analisa Deskriptif
Kualitas Sumber Daya Manusia

Tabel 4
Rekapitulasi hasil penelitian Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai kelurahan memiliki kemampuan akademik yang sesuai dengan pendidikan dan pekerjaan.	0	0	6	22	9	151
2	Pegawai kelurahan memerlukan kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan saat ini.	0	0	0	25	13	165
3	Pegawai kelurahan memiliki komunikasi yang baik	0	1	8	15	14	156
4	Pegawai kelurahan memiliki keahlian dalam penggunaan teknologi	0	0	6	23	8	150
5	Pegawai kelurahan telah memberikan pelayanan yang sama kepada masyarakat	0	0	18	20	5	159
6	Pegawai kelurahan sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya	0	3	11	22	2	137
7	Pegawai kelurahan memiliki standar waktu kerja yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	0	2	11	20	5	142
8	Pegawai kelurahan harus memiliki jiwa kepedulian yang tinggi	0	0	1	16	21	172
Rata-Rata						154	

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 4 rekapitulasi hasil penelitian variable kualitas sumber daya manusia, diperoleh skor 154, maka dapat disimpulkan bahwa masyarakat dan kepala desa beserta camat yang menjadi informan, menilai positif terhadap kualitas sumber daya manusia pegawai kelurahan desa cibiuk. Dan dapat dikatakan rata-rata informan setuju dengan pernyataan yang merupakan indikator kualitas sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan

Tabel 5
Rekapitulasi hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai kelurahan selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan	0	3	9	24	2	139
2	Pegawai kelurahan memiliki ketelitian dalam bekerja	0	0	11	22	5	146
3	Pegawai kelurahan mampu menyelesaikan tepat waktu sesuai dengan standar kerja	0	0	14	19	5	143
4	Pegawai kelurahan bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan semakin baik	0	2	3	27	6	151
5	Pegawai kelurahan harus bisa menangani keluhan dari masyarakat dan ditanggapi dengan positif sebagai bahan masukan.	0	0	1	18	19	170
6	Pegawai kelurahan bertanggungjawab sepenuhnya dalam membantu melayani kebutuhan masyarakat	0	0	3	17	18	167
Rata-Rata							152,7

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5 rekapitulasi penelitian variable kinerja karyawan, diperoleh skor sebesar 152,7, maka dapat dikatakan bahwa informan yang terdiri dari masyarakat desa Cibiuk, kepala desa Cibiuk dan camat menilai positif kinerja pegawai kelurahan Desa Cibiuk. Sehingga di dapatkan skor rata-rata sebesar 152,7 yang dapat dikatakan rata-rata informan setuju dengan pernyataan yang merupakan indikator kinerja karyawan.

V. Penutup
Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan pembahasan terhadap penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Deskripsi kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan desa Cibiuk Kab. Cianjur Masyarakat, kepala desa beserta camat yang menjadi informan, menilai positif terhadap kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai kelurahan desa cibiuk. Dan dapat dikatakan rata-rata informan setuju dengan pernyataan yang merupakan indikator kualitas sumber daya manusia dan juga variable kinerja karyawan
Pada desa Cibiuk ini karyawan dituntut untuk dapat mengayomi masyarakat, memiliki komunikasi yang baik dan juga memiliki jiwa sosial yang tinggi. Disamping itu dalam pekerjaan, karyawan juga perlu memiliki pengetahuan dan keahlian mengenai pekerjaannya sesuai jobdesk yang diberikan agar dapat menjalankan tugas dengan baik dan kinerja yang baik pula.
2. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada desa Cibiuk Kab. Cianjur Berdasarkan penelitian variabel kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja karyawan pada desa Cibiuk ini diantaranya adalah, lingkungan, rekan kerja, pemimpin yang baik,

kemampuan dan keahlian individual, budaya organisasi, bonus dan loyalitas yang tinggi, serta adanya jenjang karir pada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut bisa menjadikan karyawan desa Cibiuk lebih semangat lagi mencapai tujuan tertentu sesuai visi dan misi desa Cibiuk

3. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan pada desa Cibiuk Kab. Cianjur

Dilihat dari hasil kuesioner variable sumber daya manusia dan variable kinerja karyawan rata rata menghasilkan nilai yang positif untuk SDM dan kinerja karyawan desa Cibiuk, itu artinya sumber daya manusia yang ada saat ini sudah baik namun tetap perlu adanya evaluasi pengetahuan, kemampuan, kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu agar dapat menjadi lebih baik. Hal ini memperkuat teori dari Matutina (2011:205) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan *abilities* dimana hal ini merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Karyawan kantor desa Cibiuk perlu mengadakan pelatihan teknologi dan evaluasi untuk karyawan kantor desa Cibiuk demi meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan kantor desa Cibiuk seringkali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya, itu artinya kepala desa perlu mengevaluasi kembali karyawan dan menelaah kembali tugas yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan karyawan agar karyawan tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Karyawan kantor desa Cibiuk perlu meningkatkan ketelitiannya dalam menjalankan tugas, agar dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi.
4. Sebagai kepala desa sebaiknya lebih memperhatikan kembali para karyawan, perlu adanya motivasi, reward, tunjangan karyawan agar lebih semangat dan kinerjanya lebih baik.
5. Seluruh karyawan kantor desa Cibiuk hendaknya lebih disiplin terhadap waktu dalam bekerja, untuk melatih karyawan dalam bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.
6. Karyawan kantor desa Cibiuk dinilai sudah baik oleh informan, maka dari itu karyawan perlu mempertahankan kualitas dalam pelayanan kepada masyarakat, dan akan lebih baik jika lebih ditingkatkan kembali.

Daftar Pustaka

- Anwara Prabu Mangkunegara (2005), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Budiharto, Widodo. 2010. Robotika – Teori dan Implementasinya. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014) hal. 68
- M. Dawam Rahardjo.2010. Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung: Mizan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Matutina, 2011. Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Media Group, Jakarta.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen. Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik.. Yogyakarta: Alfabeta.
- Payaman J. Simanjuntak .2011. Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. matuFakutas UI Persada.Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI

- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo
- Salim (1996). Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Elfabeta.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- <http://publikasi.uniskakediri.ac.id/data/uniska/revitalisasi/revitalisasivol1no3des2012/Revitalisasi-Vol1no3Des2012-07.%20Agus%20Ali%20Suharto.pdf>; diakses 8 November 2021
- <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65492/Merisa%20Fajar%20Aisyah%20-%2020110810201067.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; diakses 8 November 2021
- [https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-kualitas-sumber-daya-manusia-\(SDM\)-kinerja-Kasanudin/f1fcc35ad196197241a90dea75f7f606a2aac078](https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-kualitas-sumber-daya-manusia-(SDM)-kinerja-Kasanudin/f1fcc35ad196197241a90dea75f7f606a2aac078); diakses 8 November 2021