

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN
RAPAK DALAM KECAMATAN LOA JANAN ILIR
SAMARINDA SEBERANG**

Komariah¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan serta untuk menganalisis variabel dominan yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai kelurahan Rapak Dalam Samarinda Seberang. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode analisis statistik deskriptif, analisis regresi sederhana, uji t-hitung, uji f serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS for windows 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Rapak Dalam Samarinda Seberang. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai serta pelatihan yang diikuti oleh setiap pegawai ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : Pengembangan sumber daya manusia dan Kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era saat ini, pemerintah pusat maupun daerah dituntut untuk memberikan yang terbaik dalam hal mengelola suatu organisasi terutama dalam hal menyediakan sumber daya manusia. Suatu organisasi dalam bentuk perusahaan atau organisasi dalam bentuk instansi pemerintah, baik di pusat maupun di daerah harus memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan fungsi organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011 : 16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan bermanfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Salah satu cara yang harus dilakukan oleh instansi agar dapat menciptakan pegawai yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan

¹ Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda

(diklat) terhadap setiap pegawai secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis dan terorganisir.

II. PERMASALAHAN

Pegawai yang berkualitas dapat membuat organisasi akan semakin efektif dan optimal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Maka penulis mencoba merumuskan masalah yaitu : “ Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang.”

III. KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Pengembangan

Menurut H. Malayu.S.P Hasibuan (2000:69) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Hasibuan (2009) *“Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedured by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes.”* Pengembangan yang mengacu pada masalah staf dan personil adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi sehingga manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan (development) menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 220) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksepsi posisi yang ditemui selama karirnya.

Sumber Daya Manusia

Nawawi (1992: 46) menjelaskan tiga pengertian dari sumber daya manusia, yakni:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan)
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/non finansial) didalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai

untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Werner dan DeSimone, 2011:4). Menurut Price (2011:455), pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Supriyanto (2010 : 280) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu.

Pegawai

Dalam bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan -gawai. Pe- adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan -gawai berarti kerja.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan dan lainnya yang berhubungan dengan pegawai.

Kinerja Pegawai

Simamora (2006 : 327) mendefinisikan kinerja pegawai (*Employee performance*) sebagai tingkat di mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assesment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian eksplanasi atau yang bersifat menguji, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variable satu terhadap variable yang lainnya.

Menurut masrie singarimbun “ penelitian eksplanatories, merupakan penelitian kejelasan yang menyorot hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan ” (1995:3). Pendapat yang lain

diutarakan oleh Sanapiah Faisal, penelitian ekplanasi (explanation research) adalah untuk menguji hubungan antar variable yang dihipotesiskan (1995:21).

Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variable untuk mengetahui apakah sesuatu variable berasosiasi atau tidak dengan variable lainnya; atau apakah sesuatu variable disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variable lainnya.

Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y.

Persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2008:270) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, dalam hal ini adalah kinerja pegawai

X = Variabel independen, dalam hal ini adalah pengembangan sumber daya manusia

a = satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X=0/konstanta

b = koefisien regresi

Untuk mengetahui nilai a dan b dapat digunakan *least square methode* (metode kuadrat kecil) yaitu metode pendekatan matematis yang digunakan untuk menghitung.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Persial (Uji T)

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) sebagai variabel tidak bebas / tergantung.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji , berdasarkan perumusan hipotesis yaitu:

Ho : $\rho \leq 0$ tidak terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

H1 : $\rho > 0$ terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka dilakukan tes signifikan terhadap r dengan rumus sebagai berikut :

$$T \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2009:184})$$

Dimana :

t = probabilitas

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

n = jumlah periode

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis diatas dilakukan dengan membandingkan nilai nilai thitung dengan ttabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) = n - 2 tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan permintaan hipotesis Ho adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka Ho ada pada daerah penolakan, berarti H1 diterima/terdapat pengaruh yang berarti.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti H1 ditolak/tidak terdapat pengaruh yang berarti. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Untuk menguji model regresi berganda tersebut antara lain mencakup pengaruh secara parsial (signifikan), dan pengaruh bersama-sama/simultan (Uji F) dari variabel terikat dengan variabel bebas.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho : secara bersama-sama (simulat) variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terkait.

Ha : secara bersama-sama (simultan) variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Variabel terikat.

Menentukan tingkat signifikansi (level of signifikan) 5 % membandingkan nilai probabilitas (P) dengan $\alpha = 0,05$ atau tingkat kepercayaan hasil penelitian pada populasi adalah 5%. Dan membandingkan nilai probabilitas dengan menentukan daerah penolakan dan penerimaan hipotesis.

- a. Ho ditolak dan Ha diterima, jika $p < 0,05$
- b. Ha ditolak dan Ho diterima, jika $p > 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab tujuan penelitian ini yaitu tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang di kantor kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang maka dilakukan analisis data dengan menguji adanya pengaruh variable independen dan dependen dengan menggunakan indikator pengembangan sumber daya manusia yaitu : Pelatihan dan Pendidikan (Diklat), Kegiatan Non-Diklat, Tugas Belajar dan Promosi sedangkan indikator Kinerja pegawai yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu Kehadiran dan Dampak Interpersonal. Dalam penyajian data diberi nomor urut 1-15. Setiap pertanyaan disediakan jawaban yaitu : (a). Sangat Setuju, diberi nilai 5; (b). Jawaban Setuju, diberi nilai 4; (c). Jawaban netral , diberi nilai 3; (d). Jawaban Tidak Setuju, diberi nilai 2; (e). Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1. Dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner atas variabel yang diteliti yaitu pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel independen (X), sedangkan kinerja yaitu variabel dependen (Y).

Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 21 maka hasil perhitungan regresi linear sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.772 ^a	.597	.579	2.15426	.597	34.007	1	23	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan sumber daya manusia (x)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (y)

Berdasarkan hasil analisis seperti yang ditampilkan Tabel 4.5 di atas (Tabel Model Summary) diketahui bahwa korelasi parsial antara variable independen (pengembangan sumber daya manusia) dan variable dependen (kinerja pegawai) dengan korelasi *Analisis Regresi Linier Sederhana*.

Hasil korelasi parsial didapat nilai r hitung sebesar 0,772. Nilai korelasi ini tergolong sedang ($> 0,597$) dan memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai adalah searah. Artinya, semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin baik kinerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah pengembangan sumber daya manusia maka semakin lemah kinerja pegawai.

Koefisien determinasinya (KD) menunjukkan nilai sebesar 0,597 atau sebesar 59,70% (dibulatkan 60%) dari hasil ($r^2 \times 100\%$). Artinya variasi perubahan pengembangan sdm dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 60% dan sisanya 40% dipengaruhi faktor lain

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.820	1	157.820	34.007	.000 ^b
	Residual	106.740	23	4.641		
	Total	264.560	24			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan sumber daya manusia (x)

Bagian ini menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan harga F hitung sebesar 34.007 dengan sig = 0,00 Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka Ho (p = 0) ditolak yang artinya pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.417	2.917		1.514	.144
	Pengembangan sumber daya manusia (x)	.782	.134	.772	5.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (y)

Dari Tabel Coefficients diperoleh persamaan : $Y = 4.417 + 782 X$ Konstanta sebesar 4.417 menyatakan bahwa persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 4.417 angka tersebut menunjukkan pengembangan sumber daya manusia (X) yang diperoleh jika variabel kinerja pegawai (Y) diabaikan.
- Nilai B sebesar 0,782 dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan sumber daya (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel pengembangan sumber daya manusia (X) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,782 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Dari hasil koefisien regresi sederhana yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependennya. Nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini.

Hasi uji -t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.417	2.917		1.514	.144
Pengembangan sumber daya manusia (x)	.782	.134	.772	5.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (y)

Pengujian Hipotesis

Dari hasil perhitungan didapat kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.832. Sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 4.417 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4.417 > 1.514$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel terikat pengembangan sumber daya manusia (X) secara parsial memiliki hubungan **positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu: "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang dapat dibuktikan kebenarannya".

VI. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Rapak Dalam Samarinda. karena itu, hipotesis penelitian yang di ajukan dapat diterima.

Dari hasil perhitungan didapat kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.832. Sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 4.417 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4.417 > 1.514$).

Saran-saran

Adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

Dari berbagai permasalahan yang menjadi kendala dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai dalam hal pengembangan sumber daya manusia, yang

mana hal ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka penulis dapat mengajukan saran atau rekomendasi sebagai berikut:

1. Meskipun pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pengembangan sumber daya manusia perlu terus dikembangkan agar menciptakan pegawai yang berkualitas dan kompeten dimulai dari lingkungan kerja yang memberikan kesempatan pegawainya untuk belajar dan berkembang melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Khususnya pegawai yang ada di pemerintah karena mereka sebagai pelayan masyarakat yang bertemu langsung yang harus memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.
2. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya aparatur pemerintah yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan kebutuhan kekinian pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya. Di samping untuk regenerasi bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas.
3. Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian maka kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas, sampel yang lebih banyak dan menggunakan rancangan penelitian yang lebih kompleks, sehingga dapat ditentukan hasil yang lebih optimal dan dapat digeneralisasikan pada wilayah yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan, 2006, *Metedologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana

Fathoni, Abdurrahman, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, S.P, Malayu, 2008, *Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kesebelas*, Bumi Aksara, Jakarta

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, cetakan pertama, edisi pertama, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Kaswan, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, cetakan kesatu*, penerbit : CV. Alfabeta, Jakarta

LAN dan DEPDIKRI, 2007, *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta*

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju

Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Moenir, A.S, 1993, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Rineka Cipta

- Nawawi, H, Hadari, 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Silalahi, Berneth 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI, Jakarta
- Simamora, Bilson, 2003, *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka
- Singarimbun, Masri, dkk, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Simanjuntak Payaman, 2005, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, edisi pertama, cetakan pertama, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Supriyanto Achmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : UIN Maliki Press, Jakarta
- Sastrohadwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Sulistiyani, Ambar T & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto, John, 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Sinungan, 1986, *Prilaku Organisasi*, Bandung Universitas Padjadjaran.
- Sulistiyani, Teguh, Ambar, dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan, dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Thoha, Miftah, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta : Kencana.
- Tim Dosen Administrasi IKIP Malang, 1990, *Pegawai dan Administrasi*, Malang.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organizations*. Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.