

## **Pengaruh Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung**

**Luziah Widyawati, Imam Baehaki**

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: hayundamarsya@gmail.com

### **Abstract**

*This research aims to: Analyzing the simultaneous influence of human resource quality work motivation on employee performance; analyzing the influence between human resource quality variables on employee performance ; analyzing the influence between motivation variables on employee performance ; analyzing the most dominant influence among human resource quality, work motivation variables on employee performance. This research uses Descriptive Quantitative. the population in this research is in the Education office employe of tulungagung Regency. The researcher does not specify a sample, because all members of the population will be examined. The technique is a method of data collection now. In this study, researchers used the software (software), Microsoft Office Excel 2007 to carry out a descriptive and statistical analysis software (software) Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21.0 to carry out the test, test the classical, hypothesis testing and multiple linear regression analysis, , The research findings indicate a significant influence between the variables of human resource quality and motivation on employee performance .*

*Keywords: Human Resource Quality, Motivation, Work Dicipline Employee Performance*

### **Latar Belakang Teoritis**

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset berharga yang perlu dikembangkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi untuk tercapainya suatu tujuan. Sebuah Organisasi juga memiliki tujuan jangka panjang maupun jangka pendek yang memang wajib dipenuhi oleh tindakan yang dilakukan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai (Hasibuan:2020) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual menentukan utama faktor organisasi (Hasibuan:2020). Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi harus mampu memberikan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan motivasi kepada para karyawannya agar semakin terdorong untuk melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya secara menyeluruh.

Sumber daya manusia (SDM) (Adha *et al.*, 2019:48) merupakan sebuah komponen yang berarti dalam perusahaan, termasuk bisnis dan lembaga pemerintahan. Selanjutnya,

sumber daya manusia merupakan elemen yang menentukan pertumbuhan perusahaan.

Tujuan khusus yang melandasi dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Menganalisis Pengaruh simultan Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai; 2) Menganalisis Pengaruh antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai; 3) Menganalisis Pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai; 4) Menganalisis pengaruh yang paling dominan antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Rumusan hipotesis untuk dibuktikan lebih lanjut dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : H<sub>1</sub> Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi kerja secara Simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung; H<sub>2</sub> Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung; H<sub>3</sub> Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung; H<sub>4</sub> Motivasi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model atau bentuk penelitian kuantitatif deskriptif.

Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono 2020).

Penelitian kuantitatif ini banyak menggunakan angka yaitu mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data tersebut, serta hasil dari data tersebut. Martono (2020) berpendapat bahwa "Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut". Selanjutnya populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 80 orang.

Metode pengumpulan data ditentukan oleh variabel yang menjadi objek penelitian. Arikunto (2020) mengemukakan bahwa "Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai cara dan berbagai sumber". Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga angket (questionnaire). Masing-masing angket (questionnaire) bertujuan menjangkau data tentang variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi dan variabel Kinerja Pegawai sesuai dengan indikator yang telah ditentukan dalam tabel jабaran variabel penelitian.

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang peneliti peroleh dalam penelitian. Dengan menganalisis data berarti penulis membuktikan sesuai atau tidak hipotesis yang telah dikemukakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistik karena dapat diklasifikasikan dalam penelitian kuantitatif sehingga akan memperoleh kesimpulan yang dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak (software) Microsoft Office Excel 2010 untuk melaksanakan analisis statistik deskriptif dan perangkat lunak (software) Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21.0 untuk melaksanakan uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, indeks korelasi dan indeks determinasi.

### Hasil Dan Pembahasan

Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung merupakan unsur pelaksana

urusan Pemerintahan pada Bidang Pendidikan yang beralamat di jalan Ki Mangunsarkoro No.29 Dusun Krajan Desa Beji Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Pendidikan Dinas yang ditunjuk langsung oleh Bupati. Dinas Pendidikan membina satuan Pendidikan dan tenaga kependidikan di tingkat PAUD, Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui valid/tidaknya instrumen yang digunakan, peneliti dalam penelitian ini meliputi: Instrumen Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian validitas tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh kevalidan data butir soal dalam angket. Suatu Instrumen dikatakan valid apabila nilai yang diperoleh dalam perhitungan butir soal angket > disbanding dengan  $r$  product momentn = 80 dengan sig. = 5 %. Dengan kata lain dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini menggunakan SPSS ver. 21. Sedangkan hasil rekapitulasi data ujiannya disajikan dalam tabel berikut :

Instrumen Kualitas Sumber Daya Manusia

Item	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Kesimpulan
X1.1	0,870	0,220	0,000	Valid
X1.2	0,656	0,220	0,000	Valid
X1.3	0,798	0,220	0,000	Valid
X1.4	0,637	0,220	0,000	Valid
X1.5	0,599	0,220	0,000	Valid
X1.6	0,589	0,220	0,000	Valid
X1.7	0,560	0,220	0,000	Valid
X1.8	0,706	0,220	0,000	Valid
X1.9	0,425	0,220	0,000	Valid
X1.10	0,389	0,220	0,000	Valid
X1.11	0,561	0,220	0,000	Valid
X1.12	0,870	0,220	0,000	Valid
X1.13	0,870	0,220	0,000	Valid
X1.14	0,527	0,220	0,000	Valid
X1.15	0,706	0,220	0,000	Valid
X1.16	0,533	0,220	0,000	Valid
X1.17	0,338	0,220	0,000	Valid
X1.18	0,560	0,220	0,000	Valid
X1.19	0,374	0,220	0,000	Valid
X1.20	0,560	0,220	0,000	Valid

Karena semua indikator dalam tabel di atas mempunyai nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ . Jadi Dari dapat disimpulkan bahwa Instrumen Kualitas Sumber Daya Manusia valid dan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mencari data pada penelitian ini.

*Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi*

Item	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Kesimpulan
X2.1	0,631	0,220	0,000	Valid
X2.2	0,268	0,220	0,016	Valid
X2.3	0,409	0,220	0,000	Valid
X2.4	0,796	0,220	0,000	Valid
X2.5	0,820	0,220	0,000	Valid
X2.6	0,558	0,220	0,000	Valid
X2.7	0,792	0,220	0,000	Valid
X2.8	0,730	0,220	0,000	Valid
X2.9	0,693	0,220	0,000	Valid
X2.10	0,697	0,220	0,000	Valid
X2.11	0,528	0,220	0,000	Valid
X2.12	0,674	0,220	0,000	Valid
X2.13	0,792	0,220	0,000	Valid
X2.14	0,525	0,220	0,000	Valid
X2.15	0,792	0,220	0,000	Valid
X2.16	0,694	0,220	0,000	Valid
X2.17	0,631	0,220	0,016	Valid
X2.18	0,268	0,220	0,000	Valid
X2.19	0,409	0,220	0,000	Valid
X2.20	0,796	0,220	0,000	Valid

Sumber : Hasil Uji Validitas Motivasi

Dari data hasil penelitian angket di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen Motivasi dari pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 20 valid, karena semua indikator dalam tabel di atas mempunyai nilai  $R_{hitung}$  lebih dari besar dari  $R_{tabel}$ . Jadi Dari dapat disimpulkan bahwa Instrumen Miotivasi valid dan dapat digunakan sebagai instrument untuk mencari data pada penelitian ini.

*Instrumen Kinerja pegawai*

Item	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Kesimpulan
Y.1	0,673	0,220	0,000	Valid
Y.2	0,471	0,220	0,000	Valid
Y.3	0,518	0,220	0,000	Valid
Y.4	0,289	0,220	0,009	Valid
Y.5	0,769	0,220	0,000	Valid
Y.6	0,726	0,220	0,000	Valid
Y.7	0,673	0,220	0,000	Valid
Y.8	0,685	0,220	0,000	Valid

Y.9	0,690	0,220	0,000	Valid
Y.10	0,675	0,220	0,000	Valid
Y.11	0,770	0,220	0,000	Valid
Y.12	0,720	0,220	0,000	Valid
Y.13	0,802	0,220	0,000	Valid
Y.14	0,673	0,220	0,000	Valid
Y.15	0,673	0,220	0,000	Valid
Y.16	0,614	0,220	0,000	Valid
Y.17	0,691	0,220	0,000	Valid
Y.18	0,740	0,220	0,000	Valid
Y.19	0,484	0,220	0,000	Valid
Y.20	0,518	0,220	0,000	Valid

Sumber : Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pegawai dari pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 20 valid, karena semua indikator dalam tabel di atas mempunyai nilai  $R_{hitung}$  lebih dari besar dari  $R_{tabel}$ . Jadi Dari dapat disimpulkan bahwa Instrumen Kinerja Pegawai valid dan dapat digunakan sebagai instrument untuk mencari data pada penelitian ini.

Penelitian ini dalam mengukur reliabilitas Instrumen menggunakan Koefisien reliabilitas Alfa Cronba's. Untuk mengetahui reliabilitas digunakan SPSS ver. 21 for windows dengan melihat Alfa Cronba's. Kuisisioner dinyatakan reliable jika mempunyai koefisien alpa yang lebih dari 0,5 (Arikunto:2010).

*Uji Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia*

*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	21

Sumber Data: Olahan Penelitian 2023

Berdasarkan hasil data Reliability Statistic tentang uji reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,752. Hal ini berarti menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian karena instrumen tersebut baik.

*Uji Reliabilitas Motivasi*

*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	21

Sumber Data: Olahan Penelitian 2023

Berdasarkan hasil data Reliability Statistic tentang uji reliabilitas Motivasi menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,754. Hal ini berarti menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dapat

dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian karena instrumen tersebut baik.

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	21

Sumber Data: Olahan Penelitian 2023

Berdasarkan hasil data Reliability Statistic tentang uji reliabilitas Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,755. Hal ini berarti menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian karena instrumen tersebut baik.

Peneliti mendapatkan Fhitung sebagai berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5306.096	2	2653.048	146.358	.000 <sup>b</sup>
Residual	1395.791	77	18.127		
Total	6701.887	79			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Fhitung dalam penelitian ini (148.358) > Ftabel (3.15) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Taraf signifikansi dalam penelitian ini adalah 0.05. Peneliti melaksanakan Uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung dan pengaruh simultan yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, dari pelaksanaan uji t tersebut, peneliti mendapatkan thitung sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.148	5.335	.965	.338	
1x1	.444	.065	.406	6.821	.000
x2	.614	.059	.618	10.364	.000

a. Dependent Variable: y

Nilai thitung (6.821) > ttabel (1,991) serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, dapat

disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung. Nilai thitung (10.364) > ttabel (1991) serta tingkat signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung. Semua data dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan Regresi. Ringkasan hasil analisis regresi disajikan dalam table sebagai berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.148	5.335	.965	.338	
1 x1	.444	.065	.406	6.821	.000
x2	.614	.059	.618	10.364	.000

a. Dependent Variable: y

Rumus Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Pada Tabel Coefficients Unstandardized Coefficients B pada Tabel Coefficients dapat diperoleh nilai a = 5.144, nilai b<sub>1</sub>=0.444 dan nilai b<sub>2</sub> =0.614 . Selanjutnya, nilai a, nilai b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> dimasukkan ke dalam persamaan garis regresi sehingga dapat disusun persamaan Y=5.144 + 0,444X<sub>1</sub> + 0.614X<sub>2</sub>

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung Berdasarkan hasil penelitian analisis data dari uji hipotesis menggunakan SPSS for windows 21 Nilai thitung (6.821) > ttabel (1,991) serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dan diperoleh hasil nilai koefisien regresi bertanda positif. Dalam uji regresi linier berganda diketahui jika Kualitas Sumber Daya Manusia mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan naik 0,444 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vika Lestari Tobamba, Hedy Vanni Alam dan Valentina Monoarfa (2023) menyimpulkan bahwa

*kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas pada SAMSAT Kabupaten Gorontalo.*

*Berdasarkan hasil penelitian analisis data dari uji hipotesis menggunakan SPSS for windows 21 Nilai t hitung (10.364.) > ttabel (1991) serta tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dan diperoleh hasil nilai koefisien regresi bertanda positif. Dalam uji regresi linier berganda diketahui jika Kualitas Sumber Daya Manusia mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan naik 0,614 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Selima Peryuda dan M. Khoiri (2022) dengan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Penelitian ini lebih kuat karena sesuai dengan yang ditemui oleh peneliti bawasannya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.*

Berdasarkan tabel output SPSS uji F yang dilakukan penulis, diketahui nilai Sig < 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nopri Ariyansyah (2023) yang menerangkan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Sementara itu pada penelitian yang dilakukan Selima Peyuda (2022) juga memperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan tingkat baik buruknya kinerja pegawai.

*Dalam tabel Uji Linier Berganda dapat kita ketahui nilai Constant atau untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 5.148 yang menunjukkan pengaruh positif variabel independen baik X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) dan X2 ( Motivasi) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Yang artinya apabila nilai X1, X2 meningkat maka nilai Y juga akan meningkat. Diketahui pada kolom koefisien regresi  $b_1$  yakni koefisien regresi dari X<sub>1</sub> (Kualitas Sumber Daya Manusia). Koefisien regresi 0.444 hal tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X<sub>1</sub> (Kualitas Sumber Daya Manusia) dengan asumsi variabel lain (X<sub>2</sub>) dianggap konstan*

*maka akan berpengaruh pada peningkatan besarnya Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0.444.  $b_2$  yakni koefisien regresi dari X<sub>2</sub> (Motivasi). Koefisien regresi 0.614 hal tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X<sub>2</sub> (Motivasi) dengan asumsi variabel lain (X<sub>1</sub>) dianggap konstan maka hal ini akan berpengaruh pada peningkatan besarnya Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0.614.*

*Dengan kata lain besarnya pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung sebesar 78.6%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.*

### **Kesimpulan**

*Berdasarkan pelaksanaannya penelitian dan analisis data serta kesesuaian dengan hipotesis serta rumusan masalah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :*

- 1. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara Simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan.*
- 2. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan.*
- 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan.*
- 4. Motivasi (x<sub>2</sub>) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.*

### **Referensi**

- Arikunto, Suharsimi, 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.
- Adha, R.N et.al. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Jurnal Penelitian Iptek
- Dharma, A., (2019)., Strategi Sumber Daya Manusia , Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Gerhana, Wida, et.al., 2019. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai Variable Interesting (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan hulu Sungai Selatan). Jurnal Riset inspirasi Manajemen dan kewirausahaan. Volume 3 No.1
- Gibson, J., 2017, Perilaku Manajemen Organisasi Penerbit: Erlangga, Jakarta

- Gibson, J., 2018. Perilaku Manajemen Organisasi Penerbit: Erlangga, Jakarta
- Handoko, F.H., 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Penerbit : Bumi Aksara
- Ivacevich, John and Michael T., 2018. Perilaku Organisasi. Penerbit: Erlangga, Jakarta
- Nawawi, H., 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke sembilan, BPFEE UGM, Yogyakarta
- Karyanto, 2019, Manajemen Sumberdaya Manusia Organisasi Pelayanan Publik Penerbit: Ganesa, Bandung
- Mangkunegara, A.a Prabu Anwar, 2014. Evaluasi Kinerja SDM Penerbit : Revika Aditama, Bandung
- Martono, Nanang. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, R., and J.H. Jachson. 2016 . Human Reseource Management, Edisi 3. Penerbit : Salemba 4
- Monalis. 2020. Human Resources Competence and career and employee Performance. Jurnal e-ISSN. 2723-0112. Productivity, vol. 1 No.3, 2020 Sciences, Sam Ratulangi University
- Muchdarsyah, 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Penerbit: Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mulyana, Deddy. 2015. Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan, Bandung:Remaja Rosydakarya
- Saydam G., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Galia Indonesia, Jakarta
- Siagian, S.P., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Bum Aksara, Jakarta
- Soeprihanto, J., 2017. Penelitian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi ke 1 Cetakan ke 5. BPFEE, Jogyakarta
- Subana, dkk. 2019. Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, 2020, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2019. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.
- Winardi, J. 2015. Manajemen Perubahan. Jakarta:Prenadamedia Group.