



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan

The Influence Of Human Resources Development And Individual Motivation On Employee Performance In The Manunggal One Roof Administration Unit (Samsat) In South Medan

Muhammad Ilham*

***Universitas Deli Sumatera**

Corresponding author*: ilhamdzikri28@gmail.com

Abstrak

Muhammad Ilham, NPM : 201721097, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Medan Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Motivasi individu terhadap kinerja pegawai Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia dn motivasi individu secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan. Hasil analisis statistic dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil yaitu Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) seperti pada tabel 4.13 diatas diperoleh t hitung sebesar 1,238 dengan probabilitas sebesar 0,001 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 34,1%. Hasil uji t pada variabel motivasi individu (X2) seperti pada tabel 4.13 diatas diperoleh t hitung sebesar 4,573 dengan probabilitas 0,000 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 52,2%. Besarnya koefisien determinasi atau $R^2 = 0,863$ atau 86,3%. Dapat diartikan bahwa 86,3% variabel tidak bebas yaitu variabel kinerja pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi inividu, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan; Sumber Daya Manusia, Motivasi; Kinerja; Pegawai

Abstract

Muhammad Ilham, NPM : 201721097, *The Influence Of Human Resources Development And Individual Motivation On Employee Performance In The Manunggal One Roof Administration Unit (SAMSAT) In South Medan. The purpose of this study was to determine how much influence human resource development has on the performance of the employees of the One Roof One-Stop Administration Unit (Samsat) in South Medan. To find out how much influence individual motivation has on the performance of employees of the One Roof One-Stop Administration Unit (Samsat) in South Medan. To find out how much influence the development of human resources and individual motivation collectively on*



the performance of employees at the One-Stop One-Stop Administration Unit (Samsat) in South Medan. The results of statistical analysis using SPSS obtained results, namely the results of the t test above, it can be concluded that in the Human Resource Development variable (X1) as in Table 4.13 above, the t count is 1.238 with a probability of 0.001, which is below 0.05. Thus H1 is accepted, which means that there is a significant positive effect of Human Resource Development partially on employee performance (Y) of 34.1%. The results of the t test on the individual motivation variable (X2) as shown in the table 4.13 above, the t count is 4.573 with a probability of 0.000, which is above 0.05. Thus H2 is accepted, which means that there is an influence between the variable human resource development partially on employee performance (Y) of 52.2%. The amount of the coefficient of determination or $R^2 = 0.863$ or 86.3%. It can be interpreted that 86.3% of the dependent variable, namely the performance variable in the model, can be explained by the independent variables, namely the human resource development variable and individual motivation, while the remaining 13.7% is influenced by other variables which were not tested in this study.

Keywords: Development; Human Resources, Motivation; Performance; Employee.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Menurut Schuler dan Youngblood (2011;184) yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat dilihat dan dikaji dari faktor internal dan faktor eksternal.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2016:273). Pengembangan sumber daya manusia biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya.

Pegawai merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses kerja. Keberadaan pegawai merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses kerja. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program kerja yang baik. Pegawai harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena pegawai merupakan salah satu komponen mikro sistem kerja yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses kerjadi instansi pemerintah.

Untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal dibutuhkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik yang bersemangat, untuk memperoleh pegawai yang memiliki semangat atau motivasi kerja yang tinggi pimpinan harus memperhatikan kebutuhan pegawai itu sendiri, baik jasmani maupun rohani, seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2011:105), membagi kebutuhan manusia dalam hirarki kebutuhan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data sesuai dengan pendapat Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data sesuai dengan pendapat menurut Husein Umar (2015 : 303) menerangkan “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu.”

Arikunto (2013:5) menyatakan “Objek penelitian merupakan ruang lingkup atau hal-hal yang menjadi pokok persoalan dalam suatu penelitian.”

Berdasarkan penjelasan diatas maka objek penelitian ini adalah ruang lingkup yang merupakan pokok permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Motivasi Individu dan pengembangan sumber daya manusia pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berjudul Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan.

Desain Penelitian

Setiap penelitian sangat perlu dilakukan adanya perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain Penelitian menurut Husein Umar (2011:30) yaitu “Desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.”

Rancangan penelitian akan diuraikan bagaimana pengumpulan data akan dilaksanakan, bagaimana analisisnya, analisis apa yang harus digunakan, dan bagaimana hasil analisis data tersebut dapat ditafsirkan, semua dalam bagian ini akan penulis rinci sesuai berdasarkan kegiatan uraian penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variable kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan tidak ada yang dibawah r_{tabel} (0,256), itu artinya bahwa semua item pernyataan dalam angket dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan cara membandingkan r_{alpha} dengan r_{tabel} (0,256) . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r_{alpha} data tiap butir - butir variabel lebih besar dari data r_{tabel} (0,256). Dengan demikian seluruh data adalah reliabel, maksudnya bahwa responden konsisten pada jawaban yang sama apabila pertanyaan tersebut diajukan kembali. Hasil perhitungan reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 4.11. berikut ini :

Tabel 1
Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Rtabel | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Ket |
|----------------------------------|--------|----------------------------------|----------|
| Pengembangan sumber daya manusia | 0,256 | .700 | Reliebel |
| Motivasi individu | 0,256 | .378 | Reliebel |
| Kinerja pegawai | 0,256 | .301 | Reliebel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil Analisis data
Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini..

Dari analisis SPSS didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 29.665 | 7.559 | | 3.924 | .000 |
| PSDM | .329 | .104 | .341 | 1.238 | .001 |
| MI | .436 | .095 | .522 | 4.573 | .000 |

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan hasil dari coefficients di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Kinerja pegawai = $\alpha + \beta_1$ pengembangan sumber daya manusia + β_2 motivasi individu + ϵ apabila nilai pada tabel 4.11 diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

Kinerja pegawai (Y) = 29,665+ 0,329 X1 + 0,436 X2

1. Konstanta sebesar 129,665 artinya jika pengembangan sumber daya manusia dan motiasi individu tidak ada maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 29,665.
2. Koefisien Regresi X1 sebesar 0,329 artinya setiap kenaikan satu satuan kompetensi individu akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,329. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pengembangan sumber daya manusia, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,329, dengan anggapan bahwa X2 tetap.
3. Koefisien Regresi X2 sebesar 0,436 artinya setiap kenaikan satu satuan motivasi individu akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,436. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan motivasi individu, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,436 dengan anggapan bahwa X1 tetap. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

**Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 29.665 | 7.559 | | 3.924 | .000 |
| PSDM | .329 | .104 | .341 | 1.238 | .001 |
| MI | .436 | .095 | .522 | 4.573 | .000 |

a. Dependent Variable: KP

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) seperti pada tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung sebesar 1,238 dengan probabilitas sebesar 0,001 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 34,1%.

Hasil uji t pada variabel motivasi individu (X2) seperti pada tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung sebesar 4,573 dengan probabilitas 0,000 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian H_2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 52,2%

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk menganalisis bagaimana variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai uji F sebesar 12,632 dengan signifikansi 0,000 dimana disyaratkan signikansi $F < 0,05$ agar hipotesis diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel independent dalam penelitian ini yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi individu bersama – sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan.

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 529.427 | 2 | 264.713 | 12.632 | .000 ^b |
| | Residual | 1131.626 | 54 | 20.956 | | |
| | Total | 1661.053 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), MI, PSDM

Dengan demikian Hipotesis ketiga diterima.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 5. Koefisien determinasi (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .565 ^a | .319 | .863 | 4.57778 |

a. Predictors: (Constant), MI, PSDM

Besarnya koefisien determinasi atau R² = 0,863 atau 86,3%. Dapat diartikan bahwa 86,3% variabel tidak bebas yaitu variabel kinerja pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi inividu, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut ini penulis dapat memberikan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada satuan administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) Medan Selatan adalah sebesar 34,1% artinya bahwa semakin tinggi pengaruhnya tentu lebih baik lagi terhadap kinerja pegawai.

- 2) Berdasarkan hasil analisa statistik bahwa motivasi individu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dengan dimensi meliputi Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Aktualisasi Diri diperoleh hasil sebesar 55,2% artinya pengaruh motivasi individu terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan.
- 3) Kinerja berorientasi pada prestasi, Memiliki percaya diri, Memiliki pengendalian diri yang baik, Kompetensi, Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan statistik bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi individu. sebesar 86,3%, dan sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak perlu diteliti misalnya faktor kepemimpinan, faktor personal, factor sistem, faktor tim dan factor kontekstual (situasional).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya kesimpulan bahwa ada indikasi kelemahan. Oleh karena itu, peneliti memberi masukan terutama dalam hal :

- 1) Pengembangan sumber daya manusia pada Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan masih perlu ditingkatkan dan dikembagkan sesuai dengan perkembangan sehingga kinerja pegawai lebih optimal lagi.
- 2) Motivasi individu juga harus ditingkatkan lagi pada Satuan Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Medan Selatan, karena motivasi individu merupakan salah satu variable yang sangat memepengaruhi kerja pegawai.
- 3) Secara bersama-sama pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi individu terhadap kinerja pegawai pada satuan administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) Medan Selatan pengaruhnya tinggi namun tetap faktor lain juga perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sani Ridwan, 2014. Pembelajaran Sainifik Untuk Kurikulum 2013, Bumi Aksara. Jakarta
- Arikunto. S, 2013. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik : Rineka Cipta Jakarta
- Baskoro, Sigit Wahyu, dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Bayu Krisdianto Nurhajati Jimmu, Volume II, 2 Agustus 2017
- Brahmasari, I.A dan Agus Suprayetno, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan
- Christopher Giovani Tarigan, dan Arief Nasution, 2014. Jurnal Ilmu Administrasi Publik 2 (2) : 146-153
- Depdiknas. 2013. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa. Cet. Kelima. PT Gramedia : Jakarta
- Dessler, G. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

- E. Mulyasa, 2011, Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Rosda, Jakarta
- Gibson, 2011, Bimbingan dan Konseling, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- H. Teman Koesmono, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Surabaya
- Handoko, T. Hani, 2011, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu, 2011, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Husein, Umar. 2011, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis, PT. Raja Grafindo : Jakarta
- Jaja Jahari dan M. Sobri Sutikno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prospect : Bandung
- Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Persada Press : Jakarta
- Majid Abdul. 2010. Strategi Pembelajaran.: PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara,. A.A. Anwar Prabu. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara,. A.A. Anwar Prabu. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Maslow Abraham H, 2010, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta
- Nadler Leonard, 2010, Designing Training Programs : The Critical Event Model Edisi Kedua, Profesional Teluk
- Nanang Fatah, 2014, Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & Dewan Sekolah: Bani Quraisy, Bandung
- Radig, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia : Bina Aksara, Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2010. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- S. Arikunto, 2013. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik : Rineka Cipta, Jakarta
- Schuler dan Youngblood, 2011. Personal and Human Resource Management, 5th ed, Minnesota : West Publishing Company
- Siagian Sondang P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian Sondang P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIEY : Yogyakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, 2013, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Sudrajat Hari, 2018, Manajemen Peningkatan mutu Berbasis Sekolah,,: Cipta Cemas Grafika, Bandung
- Sugiarto, 2019. Struktur Modal ,Struktur Kepemilikan Perusahaan, Permasalahan Keagenan dan Informasi Asimetri, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Suhertian, 2010, Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan,,: Rineka Cipta, Jakarta
- Suparno Sudarwati, 2014, Jurnal Paradigma Vol 12, 01 Februari – Juli 2014
- Sutrisno, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Thofa, Miftah. 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahyudi. A.S, 2016, Manajemen Strategi : Binarupa Aksara, Jakarta

Winardi, 2017, Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. Winardi, 2017, Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Yamin, Martinis. 2013. Strategi dan Metode dalam Model Inovasi Pembelajaran : Gaung Persada Press group, Jakarta

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja : Persada Press, Jakarta