

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN BANTAENG**

**Jumiati\*<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>**

<sup>2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar  
e-mail: <sup>1</sup>[muhammadidris709@gmail.com](mailto:muhammadidris709@gmail.com), <sup>2</sup>ahmadmaryadi@gmail.com,

**Abstrak**

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng baik secara parsial maupun secara simultan. Data penelitian di peroleh melalui survey pada semua Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 53 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hanya Pendidikan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng; secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng, Saran penulis yaitu diharapkan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, pendidikannya, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal serta semakin meningkatkan motivasinya sehingga kinerjanya dapat meningkat.

**Kata kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kinerja ASN.

**Abstract**

*This research was conducted at the Personnel and Human Resources Development Agency of Bantaeng Regency. The purpose of this study was to determine the effect of the quality of human resources, education and work motivation on the performance of the State Civil Apparatus in the Civil Service Agency and Human Resources Development of Bantaeng Regency, either partially or simultaneously. The research data was obtained through a survey of all State Civil Servants (ASN) in the Civil Service and Human Resources Development Agency of Bantaeng Regency, totaling 53 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used simple linear regression and multiple linear regression with SPSS 26 software.*

*The results of this study show that partially the Quality of Human Resources and Motivation do not have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Civil Service Agency and Human Resources Development of Bantaeng Regency. Only education has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus in the Civil Service and Human Resources Development Agency of Bantaeng Regency; Simultaneously shows that the variables of Human Resource Quality, Education and Work Motivation have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Bantaeng District Personnel and Human Resources Development Agency, The author's suggestion is that it is hoped that employees at the Personnel and Human Resources Development*

*Agency will improve the quality of their human resources, their education, both formal and non-formal education and further increase their motivation so that their performance can increase.*

**Key words:** *Quality of Human Resources, Education, Work Motivation and ASN Performance*

## **PENDAHULUAN**

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya..

Uraian diatas menjelaskan betapa pentingnya peranan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi. Namun masalah yang makin mendasar adalah masih lemahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki aparatur dalam menghadapi perubahan dan perkembangan teknologi yang semakin pesat sehingga mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri. Di Era 4.0 saat ini perkembangan teknologi semakin pesat. Kualitas sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih sangat kurang terbukti dengan adanya aplikasi kepegawaian E-Kinerja yang seharusnya sudah efektif beroperasi mulai bulan Januari tahun ini (tahun 2021), namun belum efektif beroperasi.

Pemilihan perguruan tinggi tidak lepas dari pemilihan program studi pada perguruan tinggi tersebut. Program studi yang dipilih siswa akan menentukan perguruan tinggi yang dipilih karena pemilihan program studi berkaitan dengan pencapaian cita cita atau masa depan. Dalam memilih program studi, banyak hal yang harus dipertimbangkan siswa dan orang tua. Menurut Bawantara (2007), pertimbangan dalam memilih program studi antara lain berdasarkan minat dan bakat, disesuaikan dengan kemampuan intelektual, diselaraskan dengan kemampuan finansial, dan reputasi perguruan tinggi dari program studi yang dipilih. Dengan berbagai pertimbangan tersebut, siswa diharapkan dapat memilih program studi yang sesuai dengan kondisinya demi kelancaran perkuliahan dan masa depan.

Lanjut dari permasalahan di atas, kurangnya kualitas sumber daya manusia disebabkan juga karena kurangnya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang teknologi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pegawainya tidak paham tentang aplikasi sehingga aplikasi E-Kinerja belum efektif beroperasi.

Setelah permasalahan kualitas sumber daya manusia dan pendidikan, muncullah pula permasalahan motivasi. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak termotivasi mengoperasikan aplikasi E-Kinerja di sebabkan kurang pemahannya akan aplikasi. Ini terbukti dengan kurang optimalnya alur kerja aplikasi E-Kinerja.

Selanjutnya, dari ketiga permasalahan tersebut yakni kurangnya kualitas sumber daya manusia, pendidikan yang kurang memadai dan menurunnya motivasi

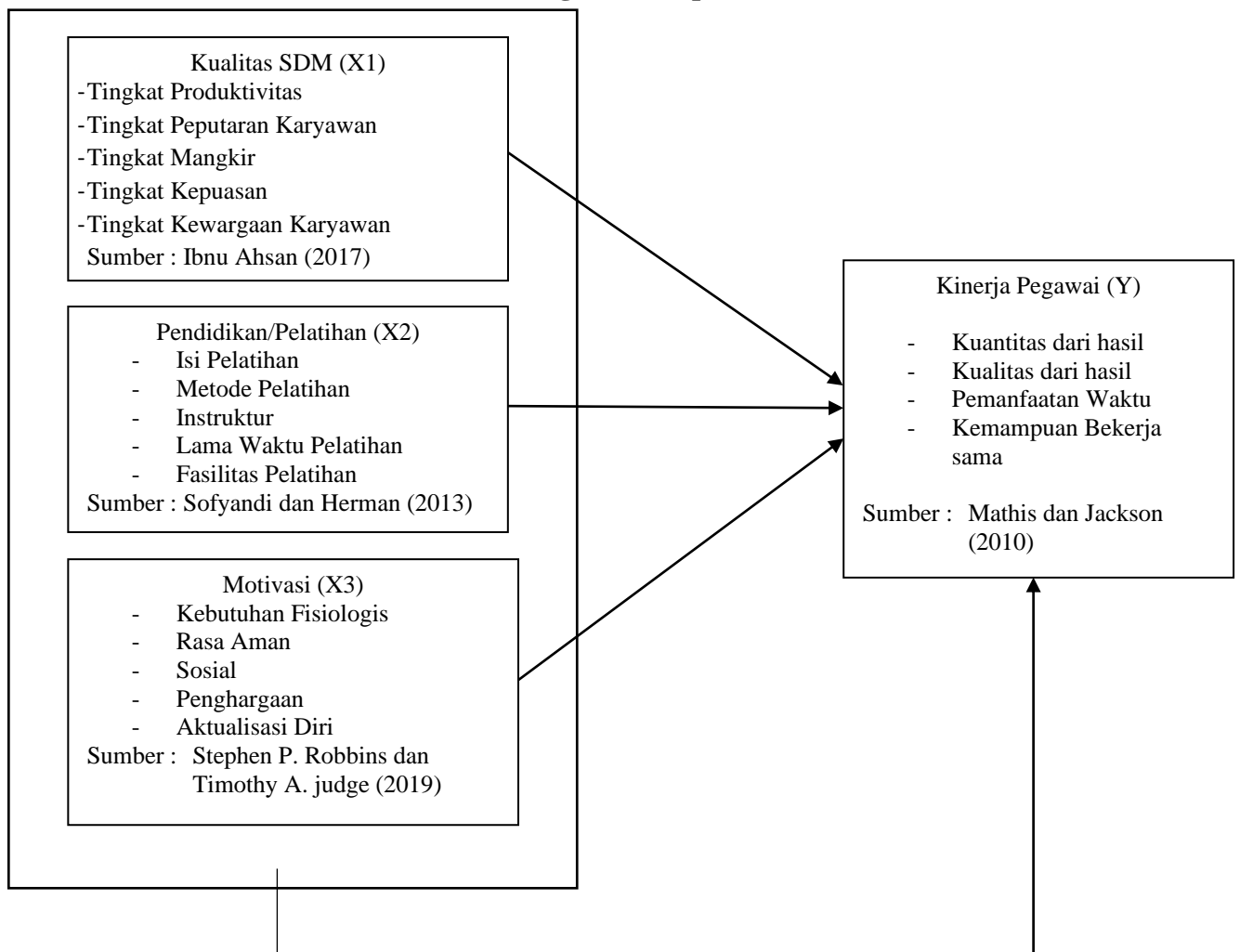
berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng

Menurut Ndraha (2013) mengemukakan pengertian dari kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro)..

Menurut Suprihanto dalam Masram, et al (2015), mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan persoalan organisasi. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kualitas sumber daya manusia, pendidikan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kualitas sumber daya manusia, pendidikan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.
3. motivasi sebagai faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng

### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Januari – Maret 2021.dengan sampel penelitian sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang yang merupakan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 26. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		5,575	2,891		1,928	,060

1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	-,180	,126	-,235	-1,424	,161
	Pendidikan (X2)	,540	,163	,557	3,322	,002
	Motivasi (X3)	,278	,155	,244	1,794	,079
	(Constant)	5,575	2,891		1,928	,060

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,575 - 0,180X1 + 0,540X2 + 0,278X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 5,575 menunjukkan bahwa jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Pendidikan (X2) dan Motivasi (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 5,575.
- b. Nilai koefisien regresi -0,180 menunjukkan bahwa jika Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,180 (18,0%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi 0,540 menunjukkan bahwa jika variabel Pendidikan (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,540 (54,0%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- b. Nilai koefisien regresi 0,278 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,278 (27,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap

**Pengujian hipotesis secara parsial**

- 1) Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,424 dengan signifikan sebesar 0,161 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,424 < 2,009$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.161 > 0.05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_1$ ) di tolak dan ( $H_0$ ) diterima.
- 2) Pengaruh Pendidikan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,322 dengan signifikan sebesar 0,002, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,322 > 2,009$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_2$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.
- 3) Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,794 dengan signifikan sebesar 0,079, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.794 < 2,009$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ( $0.079 > 0.05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_3$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima.

**Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,223	3	56,074	7,771	,000 <sup>b</sup>
	Residual	353,589	49	7,216		
	Total	521,811	52			

a. Dependent Variable: Perilaku

b. Predictors: (Constant), Minat, Kendali, Norma, Sikap

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $7,771 > 2,79$ ) dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (*degree of freedom*)  $df1=3$  (jumlah variabel independen) dan  $df2 = 53(n-3-1)$  diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,79.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,568 <sup>a</sup>	,322	,281

Tabel diatas menunjukkan nilai R2 sebesar 0.322 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.322 atau 32.2% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Pendidikan (X2) dan Motivasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 67.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa secara parsial hanya Pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berkoefisien negatif dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,424 < 2,009$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.161 > 0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel Pendidikan berkoefisien positif  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar ( $3,322 > 2,009$ ) dan nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pendidikan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi berkoefisien positif  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar ( $1,794 < 1,992$ ) dan nilai sig sebesar  $0,079 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng tidak meningkatkan kinerja ASN-nya

Hasil uji F menunjukkan koefisien positif  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $7,771 > 2,79$ ) dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Dari data hasil olahan tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan yang berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memberikan nilai kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi pendidikan pegawai semakin meningkatkan pula kinerja pegawainya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial hanya pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Sedangkan kualitas sumber daya manusia dan motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pendidikan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dari ketiga variable independen yaitu pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memberikan nilai kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi pendidikan pegawai semakin meningkatkan pula kinerja pegawainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amran. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsana Gorontalo, Vol 4, No 2 edisi Mei-Juli 2009
- Apriadi. 2016. *Peningkatan Kedisiplinan Di Sekolah Melalui Token Economic Pada Anak Kelompok A Tk Taman Indria Dlingo*, Skripsi:Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arifin, 2006. *Aspek Sikap dan Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Astuti. 2015. *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah*, Skripsi : UIN Walisongo
- Aulia. 2018. *Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang*, Skripsi :Universitas Islam Indonesia.
- Benjamin Bukit, et al. 2017. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Handoko, T. Hani dan Sukanto Roksohadropodjo. 2010. *Organisasi Perusahaan (Teori, Struktur dan Perilaku)*. Yogyakarta: BPFE Jogjakarta.
- Herman Sofyandi. Cetakan kedua, 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ibnu Ahsan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Blogger
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*.



- Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu. Kasanah, Uswatun. 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Diatama
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Masram, et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2010. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo. 2010. *Bisnis, Manajemen & Keuangan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Noe, Raymon, dkk. *Human Resource Management* , 5th edition, MC Graw Hill, New York, 2004.
- Indriyati, E. S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan* . Upajiwa Dewantara.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purwanto. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*, Jurnal: Universitas Diponegoro.
- Rasto, 2016. *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli*. Artikel Universitas Pendidikan Indonesia
- Runtuuwu. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*, JURNAL EMBA :Universitas Sam Ratulangi.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*, Bandung: Refika Aditama.
- Simanjutak, E. A. (2013). *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* .Jurnal Manajemen Bisnis Petra.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Tarigan. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Binjai*. Jurnal Administrasi Publik :Universitas Medan Area.

Trijoko, Prasatya. 2010. *Ilmu Budaya Dasar*. Edisi Revisi Jakarta: Renika

Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Wibowo. 2012, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). “*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,*” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.