



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Pengaruh Kompetensi SDM, *Locus Of Control* dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap)

Aris Nur Rahmat¹, Apri Budianto², Ferey Herman³

¹²³Universitas Galuh

Corresponding Author: apribudiantogaluh@gmail.com

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i1.14506](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i1.14506)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, *locus of control* dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. 2) Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai. 3) Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. 4) Pengaruh kompetensi, *locus of control* dan teknologi informasi terhadap kinerja pada Rumah Sakit Fatimah Cilacap. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode penyebaran kuesioner atau angket dan juga data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi lapangan. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa: Hasil dari penelitian kompetensi, *locus of control* dan teknologi informasi pada Rumah Sakit Fatimah Cilacap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi SDM, *Locus Of Control*, Teknologi Informasi, Kinerja

THE EFFECT OF HR COMPETENCE, LOCUS OF CONTROL AND INFORMATION TECHNOLOGY ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at Fatimah Cilacap Islamic Hospital)

ABSTRACT

Research in assessing the effect of HR competence, locus of control and information technology on employee performance at Fatimah Cilacap Islamic Hospital. The formulation of the problems posed in this study are as follows: 1) The effect of competence on employee performance. 2) The effect of locus of control on employee performance. 3) The effect of information technology on employee performance. 4) The effect of competence, locus of control and information technology on performance at Fatimah Cilacap Hospital. The research method used is descriptive quantitative method with questionnaires or questionnaires and also secondary data. Data collection techniques in this study were literature studies and field studies. While the data analysis technique used by the authors in this study is by distributing questionnaires. From the results of the study, it was found that: 1) The results of the research on competence, locus of control and information technology at Fatimah Cilacap Hospital have a positive effect on performance and have a significant effect.

Keyword: *Competence, Locus of Control, Information Technology, Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang paling berharga dalam sebuah perusahaan yang dapat membantu membangun strategi adalah departemen sumber daya manusia, yang memainkan peran penting dalam melayani sebagai mitra strategis. Talenta perusahaan harus diselaraskan erat dengan strategi bisnisnya, yang mengharuskan departemen sumber daya manusia untuk ditempatkan dan direncanakan sebagai mitra strategis yang berpartisipasi dalam penciptaan dan eksekusi strategi. Sifat fundamental dari setiap organisasi membuat sumber daya manusia menjadi salah satu komponen yang paling penting. Salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia karena mereka adalah jantung dan jiwa setiap perusahaan. Oleh karena itu, sebuah organisasi besar akan memiliki sumber daya manusia yang sangat baik untuk memastikan umur panjangnya. Salah satu menjadi masalah yang terjadi dalam organisasi, adalah terkait dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dikelola atas kemampuan kompetensi dan bisa lebih menjamin keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Kompetensi dalam sumber daya manusia menjadi hal yang utam juga dalam keberhasilan suatu perjalanan suatu organisasi untuk dapat tetap organisasi bertahan di saat persaingan yang ada saat ini. Kompetensi mempunyai keterikatan yang sangat penting dengan suatu kinerja, baik kinerja individu atau kinerja organisasi. Dengan kompetensi yang baik yang dimiliki oleh suatu organisasi, hal itu akan menjadi suatu kekuatan dalam sumber daya manusia untuk menjalankan suatu organisasinya, dan pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif pada organisasi tersebut. Peningkatan sumber daya manusia menjadi sangat penting yang harus dilakukan suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kinerja usaha yang profesionalisme. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu yang mana menjadi konsen yang utama agar tercapainya suatu target dan juga pengembangan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan kerjasama yang sangat keras dari semua lapisan sumber daya manusia, dari semua divisi-divisi yang ada di suatu organisasi harus mempunyai komitmen dan kontribusi yang baik dan juga organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang sangat penting yang harus dimiliki oleh semua pegawai dalam suatu organisasi dan juga harus mempunyai keterampilan, kepribadian, loyalitas dan rasa memiliki yang sangat kuat, karena pada dasarnya kompetensi menjadi suatu hal yang akan menentukan roda organisasi agar suatu organisasi bisa bertahan dan juga dapat bersaing juga dengan yang lain. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan sasaran kerja dan target dalam suatu organisasi. Kompetensi dapat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia yang ada, seleksi para pegawai dan juga Perawat, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi hal itu akan menjadi kekuatan dalam proses sumber daya manusia, menyeleksi dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, yang paling utama melihat dari kompetensi karena penempatan suatu kerja dalam organisasi harus dilihat kompetensinya. Untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia ada beberapa cara dalam penentuannya dari mulai adanya suatu pelatihan dan juga pengembangan, karena hal itu akan menjadikan para pegawai akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dan juga kompetensi menjadi hal penting ada kompetensi tambahan dan juga ada kompetensi yang memang terbawa dalam sumber daya manusia seseorang. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia akan terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis dan juga dalam peningkatan pengembangan kemampuan lainnya.

Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang beroperasi 24 jam dan menjadi salah satu sumber daya yang dibutuhkan rumah sakit sangatlah tinggi, sumber daya manusia yang dibutuhkan harus benar-benar mempunyai nilai-nilai integritas yang sangat tinggi dalam perawatan pasien yang baik adalah perawat yang dalam segi jumlah menempati urutan teratas dan juga menjadi garda terdepan dalam suatu keadaan maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan juga mempunyai kemampuan dan juga rasa sosial yang tinggi. Pekerjaan seorang perawat tidak terlepas dari sistem shift kerja,

Kinerja adalah tingkah para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi

kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Maka dari itu kinerja pegawai salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi. Jadi untuk meningkatkan profesionalisme yang ada di rumah sakit Islam Fatimah Cilacap terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh kompetensi SDM, *Locus Of Control* dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, widi ratih (2017 : 87) pengaruh kompetensi dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, Hendriyatno (2017 : 98)

METODE PENELITIAN

Bagi Sugiyono (2013: 2)“ Tata cara riset dimaksud selaku metode objektif buat memperoleh informasi dengan tujuan serta kegunaan khusus”. Dalam riset ini periset melaksanakan pengumpulan informasi yang berbentuk data yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak diawasi. Tata cara riset yang dipakai merupakan tata cara kuantitatif deskriptif dengan tata cara survei.

Riset ini bertabiat deskriptif analisa yang bermaksud buat membongkar permasalahan dengan metode menguraikan ataupun melukiskan apa terdapatnya hasil riset pada era saat ini dengan memakai akibat antara bermacam elastis. Bagi Sugiyono (2013: 12) menarangkan kalau: Tata cara riset kuantitatif bisa dimaksud selaku tata cara riset yang berdasarkan pada metafisika positivisme dipakai buat mempelajari populasi ataupun ilustrasi khusus, metode pengumpulan ilustrasi pada biasanya dicoba dengan metode random, pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisa informasi bertabiat kuantitatif ataupun statistik dengan tujuan buat mencoba anggapan yang sudah diresmikan. Bagi Sugiyono(2008: 11) menarangkan kalau: Tata cara survei dipakai buat memperoleh informasi dari tempat khusus yang alami(bukan ciptaan), namun periset melaksanakan perlakuan dalam mengakulasi informasi, misalnya dengan mendistribusikan angket, terst, tanya jawab tertata serta serupanya. Ada pula alibi periset memilah tata cara survei sebab memakai angket dengan pertanyaan- pertanyaan terstruktur yang serupa pada seluruh responden.

Tata cara yang dipakai ialah tata cara kuantitatif deskriptif dengan analisa regresi berganda. Dimana bisa dikenal akibat tiap- tiap variabel X1, X2 serta X3(bebas) kepada variabel Y (terbatas) dengan rincian selaku beirkut:

1. Kompetensi SDM dengan catatan X1, selaku elastis leluasa(independent variabel).
2. Locus of control dengan catatan X2, selaku elastis leluasa(independent variabel).
3. Teknologi data dengan catatan X3, selaku elastis leluasa(independent variabel).
4. Kemampuan Karyawan dengan catatan Y, selaku elastis terikat (dependent variabel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada rumah sakit Fatimah cilacap dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.265	.274		.959	.396
Kompetensi	.327	.117	.561	2470	.006
Locus Of Control	.328	.123	.514	2413	.000
Teknologi Informasi	.286	.112	.513	2136	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 1 (Coefficients) diketahui bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,561. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0,561 \times 100\% = 56.10\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Berdasarkan tabel 4.4.9 tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t

hitung adalah sebesar 2,470 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 68 - 3 = 65$ pada tingkat signifikansi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh *Locus Of Control* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan. Berdasarkan tabel Coeficients diketahui bahwa hubungan antara variabel *locus of control* (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,514. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0,514 \times 100\% = 51,40\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh *locus of control*. Berdasarkan tabel 4.5.0. tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,413 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel *locus of control* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel Coeficients diketahui bahwa hubungan antara variabel teknologi informasi (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,513. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X3) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0,513 \times 100\% = 51,30\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen sebesar 51,30% dan sisanya oleh faktor lain. Berdasarkan tabel 4.5.1 tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,136 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel teknologi informasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kompetensi (X1) locus of control (X2) teknologi informasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada rumah sakit Fatimah cilacap dengan menggunakan program SPSS Statistics 25, penulis sajikan dalam Tabel 2

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.869	.849	3.2007

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Locus Of Control, Teknologi informasi

Berdasarkan tabel 2 (Model Summary) diketahui bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X1) *locus of control* (X2) dan teknologi informasi (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,974. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X1), (X2) dan (X3) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,869 atau 86%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, *locus of control* dan teknologi informasi sebesar 86%, sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Nilai Signifikansi untuk pengaruh (X1), (X2) dan (X3) Secara Simultan terhadap Y Sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f Hitung $107.273 > F$ Tabel 2,85. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh (X1), (X2) dan (X3) secara Simultan terhadap (Y) Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel ANAVA sebagai berikut:

Tabel 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.759	2	142.379	107.273	.000 ^b
	Residual	87.958	64	1.374		
	Total	372.716	66			

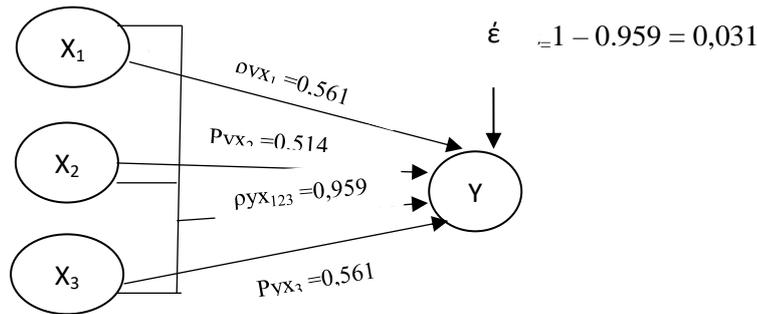
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, locus of control, teknologi informasi

Berdasarkan tabel 3 (ANOVA) dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 107,278 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $dk = 68 - 3 - 1 = 65$ sebesar 2,85, sedangkan F_{hitung} sebesar 107,273. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($107/273 > 2,85$). Dengan demikian bahwa hipotesis yang keempat diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) *locus of control* (X2) dan teknologi informasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.6.4, 4.6.5 dan 4.6.6 dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho_{yx1} &= 0,561 \\ \rho_{yx2} &= 0,514 \\ \rho_{yx3} &= 0,513 \\ \rho_{yx123} &= 0,959 \end{aligned}$$



SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Fatimah Cilacap. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. 2) *Locus Of Control* pada Rumah Sakit Fatimah Cilacap adalah tinggi. *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika locus of control ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat pula. 3) Teknologi Informasi pada Rumah Sakit Fatimah adalah tinggi.

Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika teknologi informasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. 4) Kompetensi, *Locus Of Control*, dan Teknologi Informasi pada Rumah Sakit Fatimah Cilacap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi pegawai meningkat, *Locus of Control* meningkat, dan Teknologi Informasi ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula. Adapun saran yang dapat dilaksanakan oleh RS Islam Fatimah Cilacap adalah sebagai berikut : 1) Sebaiknya RSIFC agar meningkatkan kompetensi lebih baik lagi. Adapun indikator yang perlu ditingkatkan adalah tingkat keahlian. 2) Sebaiknya RSIFC agar meningkatkan

pegawai dengan memberikan *locus of control* kepada para pegawai. Adapun indikator yang perlu ditingkatkan adalah kebutuhan pengaruh orang lain. 3) Sebaiknya RSIFC mendorong implementasi Teknologi Informasi kepada seluruh pegawai. Adapun indikator yang perlu ditingkatkan adalah penguasaan sistem. 4) Alangkah lebih baiknya RSIFC selalu meningkatkan kompetensi, *locus of control*, dan meningkatkan teknologi informasi pegawai.

REFERENSI

- Anggi, Widiyanto. 2013. Pengaruh Status Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Kabila Kabupaten Bonebolango. *Jurnal Pendidikan*. Vol.2/No.5/2013. ISSN 0854-1981. Di akses Februari 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Bilson, Simamora. 200. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Utama
- Cahyono, Achmad B., 2004. *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi ke-13. London: Pearson.
- Djarmiko, Budi. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke II Bandung: STEMBI Bandung.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen. Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Adimata.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Muhamad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Basu Swastha.2002.*Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibawa 2017 Manajemen kompetensi bisnis, Teori manajemen public sosial
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Notoatmodjo,S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanjiwani 2016 *Locus Of control manajemen konflik*
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Oktafianto 2015 jilid ke dua 2016 H.Mahmud manajemen sistem teknologi informasi 2014
- _____. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta
- Robinnis, Stephen. P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Schermerharn, John R. (2003), *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Slamet dan Suwanto, 2007. *Pengaruh Penerapan Kecakapan Hidup Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung.
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi, 2003, *Kinerja Karyawan*, Ghalia Jakarta.
- Basu Swastha.2002.*Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data. Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sumarsono, S. 2009.*Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*.Jogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jogjakarta: *Center For Academic Publishing Service (CAPS)*.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.