

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Ganesha

¹Oktarina

¹Rumah Sakit Umum Ganesha, Celuk Sukawati, Gianyar Bali
e-mail:candyoktarina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Ganesha. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 orang menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin. Teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Ganesha. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat yaitu 58,2 persen. Disarankan pihak manajemen untuk meningkatkan kompetensi perawat dengan upaya berupa pelatihan indoor dan memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan kemampuan diri seluas-luasnya.

Katakunci: kompetensi, kinerja, perawat.

The Effect of Competence on the Nurse's Performance Who Serving in the Inpatient Room At Ganesha Hospital

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence on the performance of nurses who serve in the inpatient room of Ganesha Hospital. This type of research is associative. The number of samples used was 34 people using the saturated sample method. The data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire. The data analysis technique uses simple linear regression. Hypothesis testing is carried out using the t test at the 5 percent significance level. The results showed that competence had a significant positive effect on the performance of nurses who served in the inpatient room of Ganesha Hospital. The magnitude of the influence of competence on the performance of nurses is 58,2 percent. It is recommended that the management increase the competence of nurses with efforts in the form of indoor training and provide opportunities for nurses to develop their abilities as widely as possible.

Key words: competence, performance, nurse.

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja profesional. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-

ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kompetensi mempunyai peranan yang penting pada kinerja, Pada

umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan. Untuk itu diperlukan kompetensi tinggi oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, agar kinerjanya dapat meningkat.

Permasalahan dalam hal kompetensi di Rumah Sakit Umum Ganesha ini juga masih terlihat pada kinerja perawat disini masih kurangnya pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki perawat, sehingga mereka kadang tidak tahu harus bersikap apa dalam bekerja karena kurangnya kompetensi, tidak adanya keterampilan khusus atau inisiatif dalam bekerja mereka hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja, dan kurangnya sikap positif yang ditunjukkan perawat kepada pasien, mereka cenderung lebih tidak peduli apabila pasien menanyakan hal-hal mengenai informasi yang tidak mereka ketahui.

Kurangnya kompetensi akan dapat menciptakan kinerja yang buruk. Apabila semua masalah ini dibiarkan maka kinerja karyawan yang sudah terlihat tidak stabil maka akan merugikan pihak Rumah Sakit. Sehubungan dengan kondisi diatas, yang menjadi permasalahan adalah belum diketahuinya pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat, karena belum pernah dilakukan penelitian mengenai hal ini, oleh karena itu dirasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ganesha.

Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Mangkuprawira (2009:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2012:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Berdasarkan definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a. Motivasi eksterinsik
Motivasi eksterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.
- b. Kemampuan
Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.
- c. Disiplin kerja
Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga

para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
- e. Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*) (Spencer & Spencer Dalam Moehariono, 2010:4).

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk

mencapai tujuan perusahaan." Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*critierian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar. Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik." Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

”Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Indikator Kompetensi

Menurut Keputusan Kepala Badan Karyawan an Negara Nomor 46 A Tahun 2008 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap Perilaku

Menurut Hutapea dan Thoah (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
- b. Keterampilan (*Skill*)
Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan..
- c. Sikap (*Attitude*)
Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala

tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan di RSU Ganesha. Sampel penelitian adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap yang berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana, Uji t, koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5 persen.

HASIL

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja perawat dapat diketahui dengan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,268	3,370		4,530	,000
Kompetensi	,954	,143	,763	6,669	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi $Y = 15,268 + 0,954X$
Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat sebagai berikut:

- a. $a = 15,268$ artinya, apabila kompetensi tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja sebesar 15,268
- b. $b_1 = 0,954$ bernilai positif artinya peningkatan pada kompetensi maka kinerja perawat akan meningkat.

T-test

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

- Membuat Formulasi Hipotesis
 $H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat.
 $H_a : b_1 > 0$, berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
- Penentuan Statistik Tabel
Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan) = 5%
- Menghitung t-hitung
Berdasarkan Tabel 1 nilai t hitung sebesar 6,669 dan nilai sig sebesar 0,00
- Keputusan
Nilai $t_{hitung} = 6,669$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Ini berarti secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Analisis Determinasi Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Ganesha, maka digunakan analisis determinasi. Koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,569	1,18313

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Besarnya koefisien determinasi ($R^2=0,582$) ini berarti pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistic diketahui nilai $t_{hitung} = 6,669$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Ini berarti secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kompetensi perawat, maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD Ganesha.

Besarnya koefisien determinasi ($R^2=0,582$) ini berarti pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Hutapea dan Thoah (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan." Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat.

KESIMPULAN

Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ganesh, dengan kontribusi sebesar 58,2 persen. Disarankan kepada manajemen untuk meningkatkan kompetensi perawat dengan melakukan pelatihan indoor dan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan potensi diri perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kekaryawanan Negara Nomor 46 A Tahun 2008
- George R. Terry, 2000. Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Grasindo.
- Hutapea, Thoha. 2008. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit: Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2008, Perilaku Organisasi. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehiono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayati. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayati. 2011 Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil (Cetakan kelima), CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Bisnis". Alfabeta, CV : Bandung
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa