

HUBUNGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN

Alwinda Manao, SE.,MM

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini adalah analisis hubungan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai di BKD Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan menggunakan alat bantu software SPSS 15.0 for Windows.

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa hubungan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan sangat erat, dan signifikan. Dimana, penurunan dan kenaikan kinerja pegawai sangat erat hubungan dengan kenaikan dan penurunan kualitas Sumber Daya Manusia. Perubahan kualitas SDM PNS diikuti perubahan kinerja pegawai dimana hubungan sangat erat dan persentase perubahannya sebesar 0,723 atau 72,30 persen.

Kebijakan yang dapat diambil oleh Pemerintah Daerah. Pertama, mendapatkan SDM PNS yang berkualitas melalui rekrutmen yang terstandarisasi. Standar dengan kualitas pendidikan yang sesuai kebutuhan tugas dan pengalaman tambahan yang diperlukan. Kedua, memberikan peningkatan kualitas pengetahuan SDM PNS yang ada melalui pelatihan-pelatihan penunjang baik teknis, fungsional atau struktural juga workshop. Hal ini juga akan meningkatkan kemampuan dalam perumusan masalah serta pengambilan keputusan yang lebih baik. Ketiga, penempatan PNS dengan tepat dan sesuai kompetensinya, baik untuk jabatan teknis, fungsional maupun struktural sehingga sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman serta masa kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Kata Kunci : Kualitas SDM PNS, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan roda pemerintahan, pemerintah daerah memiliki sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mendukung pelaksanaan dan mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Perwujudan pelaksanaan visi dan misi tersebut akan tercapai apabila sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil yang ada memiliki kualitas, kuantitas, terlatih dan bermotivasi yang tinggi dan mampu bekerja secara efisien dan efektif.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat melalui tingkat pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Mengacu pada tujuan otonomi daerah dimana pemerintah daerah harus mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah. Melalui pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan publik sebagai salah satu indikator kinerja pemerintah daerah.

Peran strategis sumber daya manusia sebagai faktor penting sebagai tolok ukur keberhasilan visi dan misi pemerintahan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses kinerja dalam organisasi pada sistem pemerintahan. Sumber daya

manusia yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat akan memberikan optimalisasi sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja.

Dalam menjalankan Pemerintahan diperlukan sumber daya manusia dengan kuantitas yang tepat untuk pelaksanaan kerja yang ideal. Tetapi dalam kenyataannya terdapat keterbatasan jumlah sumber daya manusia dalam hal ini jumlah pegawai negeri sipil yang dapat dialokasikan pada Pemerintah Kabupaten Nias Selatan yaitu karena adanya keterbatasan anggaran yang tidak memadai. Hal ini disebabkan karena Pemerintah pusat memberikan kuota atau batasan dan persetujuan terhadap alokasi jumlah pegawai yang dibutuhkan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan setiap tahunnya. Dengan demikian langkah yang mungkin dapat dioptimalkan adalah berupa kebijakan pengelolaan terhadap kualitas sumber daya manusia pada Pemerintah Kabupaten Nias Selatan baik penyusunan kebutuhan pegawai maupun pengembangan bagi PNS.

Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan memerlukan SDM PNS yang memiliki pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan pada posisi-posisi jabatan tertentu. SDM tersebut harus dengan kualitas yang maksimal atau paling baik untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada, sehingga penggunaan tiap SDM akan efektif dan sesuai dengan tugas pokok fungsi yang telah ditetapkan pada posisi-posisi yang ada pada suatu unit kerja.

Selain itu, sumber daya manusia pelaksana tugas harus baik, karena faktor penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yaitu sikap mentalitas/moralnya yang baik berarti jujur, mempunyai sifat bertanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya, dan memiliki kecakapan dan kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Kualitas SDM tidak hanya didasarkan pada pendidikan SDM tersebut saja tetapi juga kualitas diri dan keterampilan dari tiap-tiap SDM tersebut. Kualitas pendidikan termasuk pada kategori pengetahuan sedangkan kualitas diri tersebut antara lain adalah sikap dan perilaku. Juga ada faktor keterampilan pendukung yang diperlukan PNS untuk menunjang kinerja mereka sesuai dengan tugas pokok fungsi yang dimiliki.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas SDM PNS

Pengertian Kualitas SDM PNS

Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia mencerminkan tingkat kemampuan pegawai dimana sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai Pegawai Negeri Sipil. Nogi (dalam Izzaty, 2011:28) berpendapat bahwa kualitas SDM adalah “unsur yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik”. Oleh karena itu, terdapat dua elemen mendasar yang berkaitan dengan pengembangan SDM yaitu tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan menurut Notoadmodjo (dalam Izzaty: 2011:28) menyatakan bahwa kualitas SDM menyangkut

dua aspek, yaitu “aspek kualitas fisik dan aspek kualitas nonfisik, yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain”.

Sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi adalah SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot, dan sebagainya. (Ndraha, 1997:12 dalam Izzaty, 2011:28). Sedamaryanti (2001:23) mengemukakan “kualitas sumber daya manusia merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan”. Selanjutnya Sahin (1966:35) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi, maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja pegawai telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja pegawai yang semakin menurun. Ada beberapa pendapat para ahli yang mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut.

Menurut Whitmore dalam Rivai, dkk (2011:1-2) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut:

“Kinerja pegawai merupakan fungsi-fungsi yang dituntut, atau suatu perbuatan, prestasi dan pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu, untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena data yang didapat peneliti berupa angka-angka mengenai tingkat perilaku yang nyata dari responden. Sedangkan penelitian ini bersifat asosiatif karena merupakan hubungan sebab akibat (kausalitas) yaitu untuk mengetahui hubungan kualitas SDM PNS terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Berdasarkan pernyataan diatas maka yang merupakan populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Arikunto (2006 : 130) “ apabila subyek kurang dari 100 (seratus) orang, maka lebih baik diambil semua”. Adapun teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:85). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 orang, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel sebanyak 43 orang.

PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi Product Moment (Pearson) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga didapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan memiliki peran yang sangat dominan melaksanakan proses dan pelayanan Administrasi Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola kepegawaian daerah, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Selatan, memerlukan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memadai untuk dapat memenuhi kebutuhan untuk melaksanakan tugas serta fungsi PNS tersebut dengan optimal. Pendidikan PNS yang sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas diperlukan dalam melaksanakan administrasi kepegawaian. Karena dengan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas pokok fungsi PNS, tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada tiap-tiap PNS akan dapat terlaksana dengan benar.

Pendidikan PNS perlu disesuaikan dengan kebutuhan agar pelaksanaan tugas optimal. Dengan pendidikan yang sesuai tugasnya, maka pelaksanaan fungsi spesifik dari tiap PNS dapat dilakukan dengan optimal dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang telah direncanakan dengan didukung pengalaman kerja PNS baik sebelum menjadi PNS atau sesudah menjadi PNS.

Pengalaman kerja PNS merupakan faktor penting pula dalam melaksanakan tugasnya, dimana faktor ini banyak terimplikasikan oleh PNS baik untuk formasi struktural maupun formasi teknis. Sebagai contoh untuk jabatan struktural sebaiknya diberikan kepada SDM yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga jika diberikan tanggung jawab manajerial beserta kewenangannya maka dapat terlaksana dengan baik. Tidak terdapat kesenjangan antara pengalaman dan tanggung jawab yang diberikan. Begitu juga dengan formasi teknis baik penanggung jawab administrasi maupun teknik. Sebagai contoh penanggung jawab administrasi kepegawaian yang mengurus masalah kepegawaian yang kompleks tentu akan kesulitan jika pengalaman yang dimiliki kurang.

Pengalaman kerja pada instansi pemerintah yang dimiliki PNS dapat mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan dalam melaksanakan tugasnya. Jika sebelumnya telah memiliki pengalaman kerja, maka akan lebih mudah bagi PNS untuk beradaptasi dengan situasi kerja dan tanggung jawab yang ada. Karena selain ilmu dari pendidikan formal, pengalaman kerja juga mampu memberikan kontribusi pada hasil kerja PNS dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya.

Masa kerja tiap PNS yang sesuai diperlukan PNS dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya. Faktor ini terkait dengan formasi yang memiliki tanggung jawab secara manajerial yang memerlukan syarat masa kerja seperti jabatan eselon. Hal ini tidak hanya masa kerja, tetapi juga pengalaman yang dimiliki dari masa kerja dan golongan PNS tersebut.

Peran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan sebagai pengelola administrasi kepegawaian memegang peranan penting dalam melaksanakan dan menyelesaikan permasalahan administrasi kepegawaian. Jika melihat pentingnya hal tersebut maka diperlukan kualitas SDM PNS yang handal untuk melaksanakan peran yang sangat penting tersebut. Kualitas handal tidak hanya didapat dari pengetahuan akademisi maupun praktisi atau pengalaman kerja tetapi juga dari kualitas sikap dari Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Dimensi sikap SDM PNS yang antara lain adalah faktor kejujuran dan disiplin yang dimiliki PNS. Kejujuran PNS adalah faktor yang penting dari sikap PNS yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas mereka menjalankan pemerintahan. Seorang PNS yang jujur akan memberikan hasil kinerja yang berpihak pada kepentingan orang banyak, tidak cenderung pada kepentingan golongan tertentu maupun pribadi. Sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dimilikinya akan berdasarkan pada peraturan serta prosedur yang telah ditetapkan agar bertujuan untuk manfaat kepentingan umum.

Disiplin waktu yang tinggi sangat berhubungan dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Karena dengan respon yang cepat dalam menanggapi masalah-masalah yang terjadi akan berhubungan dengan seberapa cepat solusi yang akan dihasilkan yang akan bermuara pada implementasi solusi tersebut pada permasalahan yang ada.

Kedisiplinan PNS dalam menerapkan peraturan yang ada akan menghasilkan suatu rangkaian pelaksanaan kebijakan yang procedural dan berdasar pada kepentingan umum dan tidak condong pada kepentingan pihak tertentu. Sehingga peraturan yang telah dibuat sebelumnya dengan dasar kepentingan rakyat banyak dapat terlaksana dengan baik. Kedisiplinan PNS perlu disesuaikan dengan kebutuhan optimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS. Karena dengan disiplin yang sesuai maka pelaksanaan tugas akan terwujud dengan baik.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan memberikan pelayanan kepada pegawai yang telah sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ada, dan Badan Kepegawaian Daerah berkewajiban untuk memberikan kualitas pelayanan yang prima. Hal ini karena Badan Kepegawaian Daerah sebenarnya adalah pelaksana kebijakan administrasi kepegawaian.

Sehingga kebijakan serta pelayanan yang diberikan adalah untuk kepentingan umum dan PNS yang akan terlaksana dengan adanya kejujuran dari PNS dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kejujuran akan mengurangi tendensi pelaksanaan tugas, prosedur, atau kebijakan suatu kepentingan yang ada dari salah satu pihak tertentu.

Badan Kepegawaian Daerah harus dapat menjadi instrumen yang handal, tangguh dan professional untuk melaksanakan perannya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian yang didukung oleh keterampilan SDM PNS untuk melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan perumusan masalah oleh PNS menentukan dalam pelaksanaan pemerintahan khususnya pada pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Dengan perumusan masalah yang jelas maka akan dapat ditentukan oleh solusi pemecahan yang terarah, sehingga akan terwujud kinerja pemerintahan yang ideal dan tepat sasaran dalam menentukan solusi pemecahan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan publik. Kemampuan ini memerlukan keterampilan yang memadai dari PNS yang memiliki tanggung jawab tersebut.

Dengan keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya maka kemampuan PNS dalam memilih alternatif dalam pelaksanaan tugas akan baik serta menghasilkan kinerja yang optimal. Pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien akan mewujudkan proses manajemen pelaksanaan pemerintahan yang efisien dalam penggunaan sumber daya.

Keterampilan PNS diperlukan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Sehingga diperlukan pendidikan dan pelatihan untuk menambah sekaligus meningkatkan keterampilan PNS dalam melaksanakan tugas pokok fungsi mereka. Pelatihan keterampilan teknis bagi PNS memiliki hubungan dengan kualitas keterampilan PNS dalam melaksanakan tugas mereka sehingga memberikan hasil kinerja pemerintah yang tepat. Dengan dukungan pelatihan teknis maka didapat kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas masing-masing PNS.

Pelatihan keterampilan kepemimpinan bagi PNS memiliki hubungan dengan hasil kinerja pemerintah dalam bentuk terwujudnya spesifikasi PNS yang memegang jabatan dan wewenang jabatan dan wewenang manajerial yang tepat sehingga menghasilkan keputusan-keputusan serta pemecahan masalah yang tepat. Pelatihan keterampilan mental spiritual bagi PNS berhubungan dengan kualitas sikap pribadi PNS. Sikap yang baik dalam melaksanakan tugas adalah sikap yang didasari dengan saling menghormati antara sesama, sehingga dalam penerapan kebijakan akan mengurangi penekanan-penekanan pribadi atau golongan terhadap sesuatu. Dengan pelatihan-pelatihan yang telah diselenggarakan diharapkan kualitas pelayan menjadi baik sehingga menghasilkan pelayan yang optimal terwujud kualitas pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan berupa pelayanan prima. Pelaksanaan pelatihan bagi PNS yang ditindaklanjuti dengan implikasi nyata pada pelayanan pegawai sesuai dengan tujuan pelatihan tersebut akan menghasilkan pelayanan prima.

Dari hasil perhitungan di atas nilai koefisien korelasi yang sebesar 0,732 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara kualitas SDM PNS dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan adalah sebesar 0,732 atau 73,20 persen. Korelasi antara kualitas SDM PNS dengan kinerja pegawai bernilai positif, yang berarti hubungan tersebut searah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM PNS akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dan penurunan kualitas SDM PNS akan diikuti penurunan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Dari hasil pengujian koefisien korelasi secara statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi product moment sebesar 0,723 sedangkan nilai r_{tabel} dengan $df (\alpha, n-2)$ atau (0,05, 41) diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,308. Karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.
2. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,795 sedangkan nilai r_{tabel} dengan $df: (\alpha, n-2)$ atau (0,05, 41) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,683. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, hipotesis yang menyatakan “terdapat hubungan antara kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan” dapat diterima (Hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak)

Saran

Dengan mengetahui adanya hubungan kuat antara kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan maka diharapkan adanya kebijakan terkait peningkatan kualitas SDM PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan guna meningkatkan kinerja. Hal itu dapat dilaksanakan dengan cara antara lain:

1. Mendapatkan SDM PNS yang berkualitas melalui rekrutmen yang terstandarisasi. Standar dengan kualitas pendidikan yang sesuai kebutuhan tugas dan pengalaman tambahan yang diperlukan.
2. Memberikan peningkatan kualitas pengetahuan SDM PNS yang ada melalui pelatihan-pelatihan penunjang baik teknis, fungsional atau struktural juga workshop. Hal ini juga akan

meningkatkan kemampuan dalam perumusan masalah serta pengambilan keputusan yang lebih baik.

3. Penempatan PNS dengan tepat dan sesuai kompetensinya, baik untuk jabatan teknis, fungsional maupun struktural sehingga sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman serta masa kerja yang sesuai dengan kebutuhan.
4. Perlunya peningkatan kualitas sikap SDM PNS dengan pelatihan-pelatihan pengembangan diri untuk meningkatkan sikap yang ideal dalam pelaksanaan tugas sehingga hasil kinerja pemerintahan baik administratif maupun layanan dapat terlaksana dengan baik dan menghasilkan output pelayanan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Edisi Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danin. 1996. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. (<http://www.jakarta.ac.id>) diakses 11 Mei 2015).
- Firdaus, Muhammad. 2004. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jilid 1. Alih Bahasa: Mulyadi, A. Mulyadi. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga. Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Rivai, H. Veithzal, dkk. 2011. *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktik*. Cetakan 1. Bogor: Ghalia Indonesia.
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2005. *Metode Riset Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi.
- , 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suliyono, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikatif*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Tim. 2013. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan*.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.