

ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WASKITA BETON PRECAST,Tbk BATCHING PLANT BANDARA PALEMBANG

Dhita Gusfita Sari¹, Heriyanto², Andrian Noviardy³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

¹dhitagusfitasari@gmail.com

²herivanto@binadarma.ac.id

³andrian.noviardy@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Dalam usaha pencapaian yang dilakukan oleh PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang melakukan berbagai upaya agar setiap karyawan memiliki kualitas serta menghasilkan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan memiliki kualitas yang baik maka karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik dan berpengaruh terhadap masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan instrumen penelitian berdasarkan kuesioner. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Dimana kualitas sumber daya manusia merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kinerja itu sendiri merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas berdasarkan target atau sasaran perusahaan.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi suatu daerah ditentukan oleh berbagai hal diantaranya bagaimana keadaan sarana dan prasarana yang ada pada daerah tersebut. Salah satu cara untuk melakukan pengembangan ekonomi ialah pengembangan sarana dan prasarana yang menjadi kewajiban suatu daerah dalam mengembangkan pendapatannya. Oleh karena itu banyak pengusaha mencoba untuk berusaha di bidang jasa konstruksi mengingat lahan usaha yang terbuka lebar dan tidak hanya kalangan swasta, pemerintah pun mendirikan BUMN untuk sektor jasa konstruksi.

Menurut Marwansyah (2010:9) salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan sumber daya manusia yang merupakan salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan di berbagai bidang serta sektor pembangunan. Berbagai usaha dapat dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu membawa perusahaan mencapai sukses, diantaranya adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

PT Waskita Karya (Persero) Tbk terus melakukan upaya terbaik, melakukan inovasi dan terobosan agar dapat terus melaksanakan pembangunan proyek-proyek secara

maksimal. Untuk mendukung hal tersebut Waskita Karya melakukan inovasi dan terobosan dalam pengembangan usaha produksi beton dengan memiliki anak perusahaan PT Waskita Beton Precast. Sebagai tempat untuk memproduksi beton dan cor curah maka dibentuklah Batching Plant yang memiliki lokasi yang strategis di dekat lokasi proyek-proyek yang dikerjakannya. Aktivitas utama batching plant ini adalah menghasilkan ready mix yaitu cor curah pakai/instan yang diproduksi di pabrik olahan/batching plant. Ready mix banyak digunakan dalam proyek – proyek berskala menengah ke atas karena ketepatan campuran dan waktu pengaplikasian yang lebih hemat dibandingkan dengan pengecoran secara manual.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang melakukan berbagai upaya agar setiap karyawan memiliki kualitas serta menghasilkan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu caranya yaitu melakukan *training*/pelatihan dan juga melakukan evaluasi terhadap kinerja masing-masing karyawan dengan memberikan penilaian hasil kerja yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Dengan memiliki kualitas yang baik maka karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik dan berpengaruh terhadap masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti “***Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang***”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah yang digunakan yaitu “Bagaimana kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang?”

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menjaga agar penulisan ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya terfokus pada analisis kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan menggunakan penelitian ini agar dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja atau *performance* karyawan di PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.
3. Bagi Peneliti
Untuk menambah wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang

telah diperoleh selama ini serta menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2006:22) manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial menurut Marwansyah (2010:3).

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Davis dalam Yamit (2013:8) kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Pengertian kualitas kerja karyawan sendiri adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan (Matutina:2001).

Sedangkan menurut Ndraha dikutip oleh Rachmawati (2008:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, dan inovatif dengan menggunakan energi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 3) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau unjuk rasa menurut Marwansyah (2010:229) adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

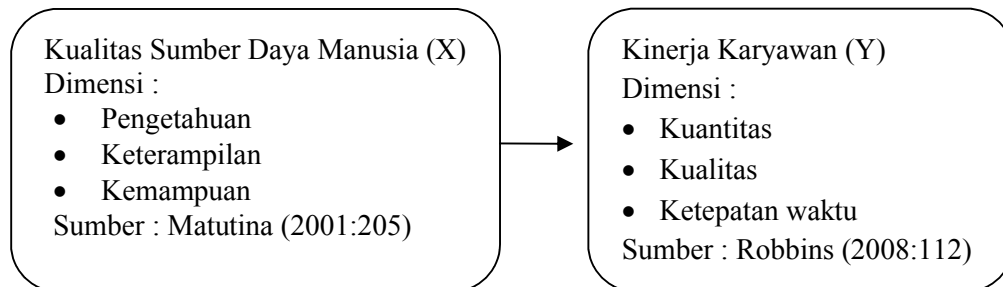
Rivai (2004:14) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Robbins (2008:112) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Model konseptual kerangka pemikiran teoritis disajikan dalam gambar 2.1 dibawah ini :



2.3 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha = Diduga terdapat hubungan kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

Ho = Diduga tidak terdapatnya hubungan kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang yang berada di Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.

3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Sugiyono (2009:138) mengatakan bahwa cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi Produk Momen Pearson). Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,30$ menurut Sugiyono (2009:188). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach* dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Untuk mempermudah analisis digunakan aplikasi pengolah data SPSS versi 20,0.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang dengan merumuskan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X = Kualitas sdm

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3.3.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji t sebagai berikut :

a. Hipotesis

Ho = Diduga tidak terdapat hubungan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

Ha = Diduga terdapat hubungan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

- b. Tingkat Signifikansi
Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%).
- c. Kriteria Pengujian
Ho diterima jika $p \text{ value} > 0,05$.
Ho ditolak jika $p \text{ value} < 0,05$.

3.4 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan teknik dalam menentukan skor. Sugiyono (2009:132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen mempunyai skor sebagai berikut :

Tabel 3.1

Keterangan	Skor Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009:132)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang

PT Waskita Karya (Persero) Tbk terus melakukan upaya terbaik, melakukan inovasi dan terobosan agar dapat terus melaksanakan pembangunan proyek-proyek secara maksimal. Waskita Karya banyak mendapat kepercayaan dalam menangani mega proyek dan hal ini mendorong Waskita Karya untuk terus menemukan metode dan strategi pengembangan perusahaan yang menjadikannya sebagai perusahaan jasa konstruksi terkemuka. Untuk mendukung hal tersebut, Waskita Karya melakukan inovasi dan terobosan dalam pengembangan usaha produksi beton yaitu melalui PT Waskita Beton Precast yang didirikan tanggal 07 Oktober 2014.

Fasilitas Beton Precast adalah pengembangan dan diversifikasi dalam bidang selain kontraktor dan memiliki core bisnis yang menunjang Waskita Karya sebagai perusahaan jasa konstruksi di Indonesia. Ini merupakan langkah nyata yang menjadi esensi bagi cita-cita untuk mewujudkan visi Waskita Karya menjadi perusahaan jasa konstruksi terbaik yang memberikan nilai tambah bagi stakeholders.

PT Waskita Beton Precast, diharapkan memberikan peningkatan daya saing bagi Waskita Karya dan untuk mendukung pemenuhan kebutuhan internal proyek-proyek yang sudah dan akan ditangani oleh Waskita Karya maupun untuk pemenuhan kebutuhan eksternal. Kami memiliki visi agar menjadi unit bisnis di bidang Precast dan Ready Mix yang dapat memberikan profit center dengan menghasilkan produk-produk Precast & Ready Mix yang bermutu tinggi dan harga yang kompetitif.

Kami didukung oleh tenaga-tenaga inti yang memiliki pengalaman dalam bidangnya serta didukung oleh tenaga ahli yang siap melakukan kontrol produksi yang ketat dan terus berinovasi dalam produksi. Produksi precast dibuat di plant yang berada di beberapa lokasi diantaranya Plant Cibitung, Plant Benoa, Plant Sadang, Plant Pasuruan

dan Plant Palembang. Kami terus berekspansi untuk membuka plant-plant baru untuk memenuhi potensi pasar Beton Precast dan Readymix.

VISI, MISI, BUDAYA DAN MOTTO

Visi :

Menjadi perusahaan yang terdepan di Indonesia di bidang manufaktur Precast, Ready Mix, Quarry, Jasa Konstruksi dan Postension Precast Concrete.

Misi :

1. Membuat produk secara terus menerus, memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pelanggan serta melakukan inovasi dalam pengembangan produk dan mendapatkan pengakuan dari pelanggan.
2. Menjadikan SDM yang kompeten dan ahli di Industri Precast, Ready Mix, Quarry, Jasa Konstruksi dan Postension Precast Concrete.
3. Menjalani hubungan yang saling menguntungkan dengan pihak-pihak yang berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.
4. Memanfaatkan teknologi informasi dalam mencapai daya saing.

Budaya :

IPTEX

Integrity, Professionalism, Teamwork, Excellence

Motto :

Produk berkualitas dan Pengiriman tepat waktu

4.2 Pembahasan

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi $Y = 0,928 + 0,775X$. Dimana konstanta a sebesar 0,928 yang menyatakan bahwa jika kualitas sumber daya manusia bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 0,928. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,775 bernilai positif yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kualitas sumber daya manusia (X) akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,775 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa konstanta a sebesar 0,928 satuan dapat menjelaskan bahwa jika PT Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang tidak mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan sebesar 0,928 satuan.

Koefisien regresi b sebesar 0,775 satuan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan terhadap kualitas sumber daya manusia sebanyak satu satuan maka akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan sebanyak 0,775 satuan secara searah. Hal ini berarti jika kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang paling utama maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia kurang diperhatikan maka kinerja karyawan pun hasilnya akan menurun. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia akan membantu meningkatkan hasil kerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

Hasil analisis pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4,938 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Nilai signifikan kurang dari 0,05 berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti bahwa hasil pengujian hipotesis memberikan kesimpulan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang dan juga diperkuat oleh hasil persamaan regresi sederhana dengan koefisien regresi b sebesar 0,775 dimana koefisien regresi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dari perubahan variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner variabel kualitas sumber daya manusia (X) menunjukkan pertanyaan point 1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,5% tentang pemahaman terhadap visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan pemahaman tentang visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan dapat dengan mudah memahami tujuan dari perusahaan serta cara pencapaiannya dan hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hari Wicaksono (2011). Menurut teori Matutina (2001:205) bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan seperti penguasaan serta pemahaman yang baik terhadap visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari masing-masing individu untuk dapat melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya.

Sedangkan hasil tabulasi kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan pertanyaan butir 4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,4% tentang cara karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya yang menunjukkan bahwa karyawan telah menerapkan teknik-teknik yang telah dikuasainya dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hari Wicaksono (2011). Menurut teori Robbins (2008:112) mengenai pengukuran kinerja bahwa kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan tingkat kepuasan yaitu dengan seberapa baik pekerjaan itu dapat diselesaikan.

Hal ini memperkuat teori dari Matutina (2001:205) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan *abilities* dimana hal ini merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Robbins (2008:156).

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu :

1. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan.
2. Diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 0,928 + 0,775X$. Dimana konstanta a sebesar 0,928 berarti jika kualitas sumber daya manusia pada PT Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang tidak baik maka kinerja karyawan sebesar 0,928 satuan, sedangkan koefisien regresi b sebesar 0,775 yang berarti jika terjadi perubahan terhadap kualitas sumber daya manusia sebanyak satu satuan maka akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,775 satuan secara searah.

6. REFERENSI

- [1] Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung:CV Alfabeta.
- [2] Matutina, Domi C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.

- [3] Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- [4] Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [5] Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- [6] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & R,D*. Bandung : Alfabeta.
- [7] Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Wicaksono, Hari. 2011. *Analisis Hubungan Kualitas SDM PNS dan Kinerja Pemerintah Kabupaten Madiun*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret.