

**PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL DAN KOMPETENSI  
SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Suatu Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran)**

**DRAFT SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen**

Oleh,

**EUIS NENI ARDININGRUM**  
**NIM.3402180422**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH  
2023**

## ABSTRAK

**Euis Neni Ardiningrum. NIM 3402180422. Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran). Dibawah bimbingan Ibu Hj. Renny Sri Purwanti, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Ibu Hj. Iyus Yustini, S.Pd., M.M. (Pembimbing II).**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan serta adanya keterlambatan penyampaian laporan hasil pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya kompetensi intelektual dan kompetensi sosial pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran?; 2) Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran?; 3) Bagaimana pengaruh kompetensi intelektual dan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey *explanatory* dengan pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi intelektual pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran adalah sudah cukup baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa kompetensi intelektual dengan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Begitupula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian kebutuhan kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Kompetensi sosial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran adalah sudah baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa kompetensi sosial dengan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitupula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian kebutuhan kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran adalah cukup tinggi. Secara simultan kompetensi intelektual dan kompetensi sosial memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitupula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian kebutuhan kompetensi intelektual dan kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi intelektual dan kompetensi sosial pegawai sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

**Kata Kunci: Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial dan Kinerja Pegawai**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2 Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	10
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen .....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen .....	11
2.1.1.3 Peran Manajemen .....	12
2.1.1.4 Tujuan Manajemen .....	13
2.1.1.5 Tingkatan Manajemen .....	16
2.1.1.6 Bidang-Bidang Manajemen .....	17
2.1.1.7 Manajemen Modern .....	19
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia....	21
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ...	24
2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia..	26
2.1.3 Variabel yang Diteliti .....	28
2.1.3.1 Kompetensi Intelektual .....	28
2.1.3.1.1 Pengertian Kompetensi Intelektual ..	28
2.1.3.1.2 Karakteristik Kompetensi Intelektual	30
2.1.3.1.3 Indikator/Dimensi Kompetensi Intelektual.....	31
2.1.3.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Intelektual .....	33
2.1.3.2 Kompetensi Sosial.....	34
2.1.3.2.1 Pengertian Kompetensi Sosial .....	34

	2.1.3.2.2 Aspek-Aspek Kompetensi Sosial ....	35
	2.1.3.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sosial .....	36
	2.1.3.2.4 Karakteristik Kompetensi Sosial .....	37
	2.1.3.2.5 Indikator Kompetensi Sosial .....	38
	2.1.3.3 Kinerja Pegawai .....	40
	2.1.3.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	40
	2.1.3.3.2 Pengukuran Kinerja Pegawai .....	41
	2.1.3.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja .....	42
	2.1.3.3.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja .....	44
	2.1.3.3.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	45
	2.1.4 Pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai .....	47
	2.1.5 Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai .....	48
	2.1.6 Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai.....	48
	2.1.7 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	49
	2.2 Kerangka Pemikiran.....	51
	2.3 Hipotesis .....	55
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
	3.1 Metode Penelitian yang digunakan .....	60
	3.2 Definisi dan Oprasionalisasi Variabel .....	62
	3.2.1 Definisi Variabel .....	62
	3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	63
	3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	64
	3.3.1 Populasi Penelitian .....	64
	3.3.2 Sampel .....	64
	3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	65
	3.4.1 Sumber Data .....	65
	3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	66
	3.5 Teknik Analisis Data .....	67
	3.6 Tempat dan Waktu Penelitian .....	79
	3.6.1 Tempat Penelitian .....	79
	3.6.2 Waktu Penelitian .....	79
<b>BAB IV</b>	<b>PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>80</b>
	4.1 Hasil Penelitian .....	80
	4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	80
	4.1.1.1 Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	80
	4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	81
	4.1.1.3 Struktur Organisasi dan Job Deskripsi Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	83
	4.1.1.4 Karakteritik Responden .....	91

4.1.2	Deskripsi Variabel yang Diteliti.....	94
4.1.2.1	Hasil Penelitian tentang Kompetensi Intelektual pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	94
4.1.2.2	Hasil Penelitian tentang Kompetensi Sosial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	10
4.1.2.3	Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	11
4.1.3	Hasil Pengujian Hipotesis.....	13
4.1.3.1	Pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	13
4.1.3.2	Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	13
4.1.3.3	Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	13
4.2	Pembahasan.....	14
4.2.1	Pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	14
4.2.2	Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	14
4.2.3	Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran.....	15

<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN</b>	<b>DAN</b>	
<b>SARAN</b>	.....		<b>154</b>
	5.1		
	Simpulan .....		15
	4		
	5.2		
	Saran.....		15
	5		
<b>DAFTAR</b>			
<b>PUSTAKA</b>	.....		<b>15</b>
<b>7</b>			
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>			

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran .....	5
Tabel 1.2	Data Hasil Pra Survey tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran .....	5
Tabel 2.1	Fungsi-Fungsi Manajemen .....	13
Tabel 2.2	Kajian Penelitian Terdahulu .....	53
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	63
Tabel 3.2	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi	70
Tabel 3.3	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi	74
Tabel 3.4	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi	77
Tabel 3.5	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	79
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	91
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	92
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	92
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	93
Tabel 4.5	Pedoman Interpretasi .....	94
Tabel 4.6	Pegawai Memiliki Kemahiran Dalam Berhitung Secara Cepat Dan Tepat .....	95
Tabel 4.7	Pegawai Mampu Mematuhi Segala Peraturan yang Berlaku .....	96
Tabel 4.8	Pegawai Mampu Bekerja Sesuai Dengan SOP yang Telah Ditetapkan .....	97
Tabel 4.9	Pegawai Mampu Membedakan Mana yang Baik Untuk Diri Sendiri dan Mana yang Kurang Baik .....	98
Tabel 4.10	Pegawai Memiliki Kemampuan Untuk Mengenali Kemiripan dan Beda Visual Dengan Cepat .....	99
Tabel 4.11	Apabila Dalam Pekerjaan Mengalami Masalah, Pegawai Biasa Mencari Solusi Serta Memecahkan Masalah Tersebut	

.....	10
0	
Tabel 4.12 Pegawai Mampu Menengahi Ketika Ada Suatu Permasalahan yang Terjadi Dalam Organisasi	10
.....	10
1	
Tabel 4.13 Pegawai Sudah Terbiasa Menanggapi Argumen Orang Lain	10
.....	10
2	
Tabel 4.14 Pegawai Mampu Menata Ruangan Kerja Sehingga Tampak Lebih Indah	10
.....	10
3	
Tabel 4.15 Pegawai Memiliki Kemampuan Dalam Mengingat Kejadian yang Sudah Berlalu	10
.....	10
4	
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi Intelektual	10
.....	10
5	
Tabel 4.17 Interval Penilaian Mengenai Kompetensi Intelektual	10
.....	10
6	
Tabel 4.18 Pedoman Interpretasi	10
.....	10
7	
Tabel 4.19 Pegawai Memiliki Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja	10
.....	10
8	
Tabel 4.20 Pegawai Mampu Membangun Hubungan yang Baik di Lingkungan Organisasi	10
.....	10
9	
Tabel 4.21 Pegawai Selalu Mengedepankan Kepentingan Bersama dan Mengesampingkan Kepentingan Pribadi	11
.....	11
0	



Tabel 4.22	Pegawai Mampu Mengendalikan Diri Sendiri Ke Arah yang Lebih Baik	11
1	.....	
Tabel 4.23	Pegawai Memiliki Keterampilan yang Baik Di Bidang Akademik	11
1	.....	
Tabel 4.24	Pegawai Mampu Melakukan Suatu Pekerjaan yang Sesuai Dengan Bidang Kerja yang Diembannya	11
2	.....	
Tabel 4.25	Pegawai Mampu Mematuhi Perintah Atasan Walaupun Diluar Tupoksinya	11
3	.....	
Tabel 4.26	Pegawai Mampu Mematuhi Segala Bentuk Peraturan yang Berlaku Dalam Organisasi	11
4	.....	
Tabel 4.27	Pegawai Mampu Menyatakan Pendapat yang bersifat Positif Terhadap Organisasi	11
5	.....	
Tabel 4.28	Pegawai Mampu Mengutarakan Pendapat Apabila Rapat Sedang Berlangsung	11
6	.....	
Tabel 4.29	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi Sosial	11
7	.....	
Tabel 4.30	Interval Penilaian Mengenai Kompetensi Sosial	11
8	.....	
Tabel 4.31	Pedoman Interpretasi	11
9	.....	
Tabel 4.32	Hasil Kerja yang Dihasilkan Selalu Sesuai Dengan Apa yang Telah Ditentukan Oleh Organisasi	

.....	12
0	
Tabel 4.33 Pegawai Memiliki Kemampuan Untuk Mengerjakan Tugas Tambahan yang Diberikan Oleh Pihak Instansi .....	12
1	
Tabel 4.34 Pegawai Memiliki Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	12
1	
Tabel 4.35 Pegawai Memiliki Keterampilan yang Baik Dalam Bekerja .....	12
2	
Tabel 4.36 Pegawai Memiliki Ketepatan Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan .....	12
3	
Tabel 4.37 Pegawai Selalu Memiliki Ketelitian Dalam Setiap Melakukan Suatu Pekerjaan .....	12
4	
Tabel 4.38 Pegawai Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Dengan Jam Kerja yang Ditetapkan .....	12
5	
Tabel 4.39 Pegawai Memiliki Disiplin Waktu yang Tinggi Dalam Bekerja .....	12
5	
Tabel 4.40 Pegawai Mampu Menggunakan Anggaran yang Sesuai Dengan Anggaran yang Digunakan Setiap Hasil Kerja .....	12
6	
Tabel 4.41 Pegawai Mampu Melakukan Pelaporan Anggaran yang Sesuai Dengan Kenyataannya .....	12
7	
Tabel 4.42 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai .....	12
8	

Tabel 4.43 Interval Penilaian Mengenai Kinerja Pegawai ..... 9	12
Tabel 4.44 Data Vairabel Kompetensi Intelektual dan Kinerja Pegawai ..... 0	13
Tabel 4.45 Data Vairabel Kompetensi Sosial dan Kinerja Pegawai 135	
Tabel 4.46 Nilai-Nilai Untuk Perhitungan Regresi dan Korelasi ..... 0	14

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian .....	54
Gambar 3.1	Komponen dan Proses Penelitian Kuantitatif (Modifikasi).....	61
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran .....	83

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Fauzi, Johar Arifin. 2017. *Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Abdus, Salam. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Agustini. 2013. *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*. Jakarta: Citra Pustaka.
- Arends, Richard. 2012. *Learning to Teach*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyraf, Ahmad. 2021. *Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1.
- Bremer dan Smith. 2014. *Teaching Social Skill. International Center on Secondary Education and Transition Information Brief*, October. Vol.3, Issue5.
- Cartledge & Milburn. 2012. *Teaching Social Skills to Children (Second ed.)*. New York: Pegamon.
- Edwin B Flippo, 2012, *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II*, Terjemahan Alponso S, Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, Daniel. 2012. *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hallie, Veronica. 2016. *Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Di Kota Malang*. *Journal of Management Studies*.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi AKsara.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hertjung, W. S., Susilowati., & Wardhani, I. R. 2012. *Profil Kepribadian Pelaku dan Korban Bullying. Publikasi Ilmiah*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ibrahim, Buddy. 2016. *TQM (Total Quality Management): Panduan Menghadapi*

- Mahmudi, Ali. 2013. *Analisis Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik, Sikap Terhadap Pekerjaan, Dan Perilaku Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Mancur Solo*. Surakarta: UMS Library.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roksdaya.
- Mesiono. 2012. *Manajemen dan Organisasi*, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Nazir, Moch. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Munir. 2014. *Kompetensi Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Partogi, J. 2015. *Manajemen Modern Dengan Scrum*. Yogyakarta: Andi.
- Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 31 Tahun 2016 tentang *Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 10 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Vol.1 No.1.
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Ygyakarta : BPFE.
- Purwanto, Ngalim. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reza, Muhamad. 2020. *Pengaruh Kompetensi Intelektual Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karayawan PT. Niramas Utama Medan*. Medan: Respository Universitas Medan Area.
- Rian Setiadi. 2017. *Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karisma Buana Jaya*. Portal Jurnal Vol.1 No.1.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, Marshal B & Paul John Steinbart. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Schein. 2013. *Organizational Culture and Leadership*, edisi. Terjemahan, YPTK, Padang.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakaarta: Gramedia.

- Siswanto, H. B. 2013. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle M., Jr. and Signe M. Spencer. 2012. *Competence At Work Models For Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Subkhi, Akhmad dan Moh. Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2010. Manajemen. Editor: Ari Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

