



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN EMPAT LAWANG DIMODERASI OLEH SPIRITUALITAS

Fitria Agustini¹, Ahmad Basri², Muhammad Yusuf³, Mulyadi⁴

^{1,2,4}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

³Politeknik Negeri Sriwijaya

e-mail: ¹Fitria@gmail.com, ²ahmad_basri@univbinainsan.ac.id, ³Myusuf@gmail.com,

⁴Mulyadi@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten empat lawang dimoderasi oleh spiritualitas. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Hasil Penelitian adalah 1) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Variabel spiritualitas dapat mempengaruhi secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, pelatihan, Spiritualitas, dan kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation, and training on the performance of the four Lawang district agriculture office employees moderated by spirituality. research method using quantitative methods, with the sample in this study were all employees of the Agriculture Service of EmpatLawang Regency. The results of the study are 1) There is a significant effect of work discipline on employee performance at the Agriculture Service of EmpatLawang Regency. 2) There is a significant effect of motivation on the performance of employees in the Agriculture Service of EmpatLawang Regency. 3) There is a significant effect of training on employee performance at the Agriculture Service of EmpatLawang Regency. 4) There is a significant influence of work discipline, motivation and training on employee performance at the Agriculture Service of EmpatLawang Regency. The spirituality variable can significantly influence the independent variable on the dependent variable.

Keywords: Discipline, Motivation, Training, Spirituality, and Performance.



I. PENDAHULUAN

Peran Dinas Pertanian yang sangat penting ini mengharuskan kinerja pegawai yang baik. Pengamatan awal yang dilakukan berkaitan dengan disiplin diketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak teratur pada saat datang ke kantor, masih ada pegawai yang belum bisa mengatur waktu dalam jam kerja, sehingga ada pekerjaan yang tertunda untuk diselesaikan dan masih ada juga pegawai yang belum memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan sehingga disiplin waktu dalam bekerja belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja sangat lah penting dikarenakan hal ini memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan meningkat, dalam unsur ini peneliti melihat bahwa karyawan PT BPR Sejahtera Batam kurang sadar terhadap pentingnya disiplin kerja sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan Pelatihan bahwa hal tersebut mempengaruhi suatu proses mempelajari keahlian maupun skill yang diperlukan pegawai baru dan pegawai yang telah lama bekerja untuk menjalankan kewajiban untuk bekerja dalam hal ini sehingga pelatihan amat diperlukan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam menumbuhkan pelatihan bukan hanya keahlian dan pengertian mengenai kerjaan yang di inginkan sehingga bisa dicapai, tetapi dengan adanya struktur pelatihan menumbuhkan dan memajukan cara berpikir, etika, dan segi pandang yang lebih baik dari seorang pegawai mengenai hal yang dilakukan dengan baik secara individu maupun dalam tim kerja. Selain penerapan pelatihan kerja, disiplin kerja juga sangat dibutuhkan dalam peningkatan performa kerja karyawan. Awal mula agar dapat menggapai prestasi kerja yang sesuai ambisi harus dimulai dari

disiplin. Disiplin kerja mempengaruhi kepekaan karyawan dalam mematuhi semua norma yang berlaku didalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri karyawan mengenai aturan maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan. (Siagian, 2018). Dikemukakan oleh (Rukhayati, 2018). Disiplin kerja ialah teknik yang dipakai oleh atasan untuk membangun hubungan dengan bawahan Sehingga pegawai dapat bisa merubah suatu kebiasaan menjadi bentuk usaha agar bisa menilai tingkatan kepekaan seseorang mengikuti seluruh aturan organisasi dan asas sosial yang telah berlaku. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh (Tamba et al., 2018). Disiplin kerja ialah cara mental kita untuk tercerminnya suatu kelakuan atau kebiasaan, sekelompok ataupun masyarakat terhadap ketaatan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau etik norma dan asas yang diterapkan agar mencapai suatu tujuan yang di rencanakan.

Dikemukakan juga oleh (Siagian, 2017) Disiplin kerja ialah sikap menghargai terhadap kebijakan dan norma-norma organisasi yang tumbuh pada para pegawai, yang terdampak dapat menye-suaikan diri dan menaati semua dengan ikhlas pada kebijakan dan keputusan perusahaan yang telah dibuat. Begitu juga yang telah dikemukakan oleh (Arda, 2017) Disiplin Kerja merupakan hal yang sebagai acuan untuk menjalani pekerjaan yang sesuai aturan ketetapan norma yang ada dalam mengoptimalkan kerja. Agar disiplin bisa berjalan dengan baik maka dibutuhkan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan yang terlibat mengetahui dan menyadari apa tanggung jawabnya, cara mengerjakan, waktu yang tepat untuk pekerjaan harus dikerjakan dan diselesaikan, dengan ketentuan kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan kepada siapa pegawai harus mempertanggung

jawabkan hasil kerjaan yang telah dikerjain sehingga hal ini dapat menyebabkan tingkatan disiplin dapat meningkat secara optimal.

Motivasi kerja pegawai diketahui bahwa pegawai dalam bekerja belum mendapatkan dukungan dari unsure pimpinan, seperti unsure pimpinan belum mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dalam prosedur penyelesaian pekerjaan, rendahnya kemauan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lain, sehingga pegawai belum mampu memotivasi dalam bekerja, pegawai belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, sehingga pegawai tidak memberanikan diri untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki pegawai, dan pegawai merasa belum dihargai sehingga pekerjaan yang telah dikerjakan secara maksimal tapi masih dianggap belum tepat dengan begitu rasa kecewa pegawai terlihat.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja karyawan ialah arti lain dari *performance* yang dimaksud hasil kerja para pegawai, sebuah metode struktur atau suatu instansi dengan menyuluruh, sehingga dengan begini hasil kerja bisa ditampilkan buktinya dengan konkrit dan bisa dinilai (dibandingkan ketentuan yang telah dipastikan). (Puteri & Ramli, 2017). Dikemukakan oleh (Fachreza et al., 2018) Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan megkerahkan pegawai atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi.

adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa artikan juga jika kinerja pegawai semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu perusahaan. Dikemukakan oleh (Siagian, 2018a) kinerja karyawan ialah dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai agar dapat mewujudkan target dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri. Dikemukakan oleh (Rani & Mayasari, 2016) Kinerja karyawan adalaah hasil atau bentuk hasil kerja yang bisa ditnetukan dari aspek kemampuan dan kuantitas berlandaskan ketentuan kerja yang telah diterapkan oleh organisasi sehingga organisasi dapat menilai kinerja karyawan tersebut. Dikemukakan oleh (Bintoro et al., 2019:203-

218) Kinerja ialah hasil yang digunakan para organisasi untuk meningkatkan melaksanaka pekerjaan individual pegawai dengan dinilai partisipasi pegawai terhadap organisasi untuk periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisai. Organisasi harus selalu mencoba mendorong motivasi dan kinerja masa depan

dari golongan-golongannya dengan mengkaitkan diberikanya bayaran, seperti kenaikan upah dan kenaikan pangkat, mengenai nilai yang dari struktur penilaian kinerja

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data pegawai, struktur organisasi sedangkan data primer adalah kuisioner penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner penelitian. Uji coba instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, sedangkan uji statistik menggunakan regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji F.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 28 pegawai negeri sipil dan 12 tenaga sukarela (TKS) yang berjumlah 40 pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan ke dalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang di

dapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,341 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,683 ($nilai_{tabel} = 40$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan ke dalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 8,313 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,683 ($nilai_{tabel} = 40$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

3) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan ke dalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,449 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,683 ($nilai_{tabel} = 40$)

maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

- 4) Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Tarif signifikan α 0,05 (5%). Dengan kriteria penilai jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan taraf signifikan 5%. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30.026 dan F_{tabel} sebesar 2,61. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

- 5) Spiritualitas dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh spiritualitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9.658 dan t_{tabel}

adalah sebesar 1,683 (nilai t_{tabel} $n=40$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh spiritualitas.

- 6) Spiritualitas dalam memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh spiritualitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9.098 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,683 (nilai t_{tabel} $n=40$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh spiritualitas.

- 7) Spiritualitas dalam memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh spiritualitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 8.120 dan t_{tabel}

- adalah sebesar 1,683 (nilai ttabel $n=40$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh spiritualitas.
- 8) Spiritualitas dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan dalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh spiritualitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang dapat kita hitung sebesar 8.230 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,683 (nilai t_{tabel} $n=40$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pelatihan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh spiritualitas.

Sedangkan pada penelitian Kenny Astria. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,628 dan

kontribusi sebesar 39,4%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 6,145 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,579 dan kontribusi sebesar 33,5%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 5,407 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai F_{hitung} sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000.

IV. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian, dengan penyebaran kuisioner penelitian kepada seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, kemudian data diolah menggunakan SPSS didapatkan kesimpulan penelitian yaitu:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
- 4) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
- 5) Spiritualitas dalam memoderasi pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

- inerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
- 6) Spiritualitas dalam memoderasi pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
- 7) Spiritualitas dalam memoderasi pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
- 8) Spiritualitas dalam memoderasi pengaruh yang signifikan disiplin kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

V. SARAN

Berdasarkan simpulan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi Tempat Penelitian
Penelitian ini dapat diketahui bahwa dapat meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan adanya disiplin kerja pegawai, motivasi dari pimpinan ataupun sesama pegawai sehingga pegawai dapat termotivasi dalam bekerja, pelaksanaan pelatihan yang diikutisecara optimal sehingga tujuan dari pelaksanaan pelatihan dapat tercapai, selain itu pelatihan dapat diberikan kepada pegawai yang membutuhkan seperti sesuai dengan jabatan pegawai serta memberikan dampak ataupun pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai selain itu spiritualitas dibutuhkan pegawai dalam bekerja agar pegawai memiliki rasa spiritual dengan mendekatkan diri kepada sang pencipta sesuai dengan kepercayaan yang dianut pegawai.
- 2) Bagi Universitas

- Penelitian ini dapat menjadi referensi kajian teori dan dijadikan penelitian yang relevan bagi tingkat dan penambahan referensi pada perpustakaan Universitas Bina Insan.
- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian yang telah dilakukan penulis dengan menambah jumlah sampel penelitian, variabel penelitian serta dapat menggunakan variabel penguat dari variabel bebas yaitu moderasi, mediasi ataupun intervening sehingga dapat lebih meluaskan analisis penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dharma Surya. 2015. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Belajar: Bandung
- Fahmi Irham. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Melayu. 2016. Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Saban. 2016. Metodologi Penelitian. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni. 2016. Metodologi Penelitian Lengkap,



- Praktis dan Mudah Dipahami. Cetakan
I. Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Penerapan
Teori dan Aplikasi. Yogyakarta:
Andi
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: PT.
Rajagrafindo Persada
- Sutrisno Edy. 2013. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja.
Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Yusuf Arif Hamali. 2016.
Pemahaman Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru 215