

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan

E. NURZAMAN AM, SARWANI, DENOK SUNARSI

Universitas Pamulang
Jln. Surya Kencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
E-mail : warek1@unpam.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of education and training on the performance of employees of the Directorate of Standardization and Quality Control of the Ministry of Trade. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on education employee performance by 36.3%, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or (7,480 > 1,984). Training has a significant effect on employee performance by 45.9%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or (9,111 > 1,984). Education and training simultaneously have a significant effect on employee performance by 53.3%, hypothesis testing is obtained $F_{count} > F_{table}$ or (55,255 > 2,700).

Keywords: *Education, Training, Employee Performance.*

Dalam sebuah organisasi, baik swasta maupun pemerintah, individu atau sumber daya manusia memiliki peran yang paling penting. Karena dalam organisasi, individu berperan sebagai subjek yang menjalankan roda organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi disusun dengan sebuah struktur organisasi yang pada umumnya memiliki hierarki. Hierarki ini bertujuan untuk mengatur garis perintah dan tanggung jawab di dalam organisasi tersebut.

Manusia yang ada dalam organisasi harus diatur karena baik atau buruknya sebuah organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang menjalankannya. Individu dalam sebuah organisasi diatur dengan suatu metode yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki prinsip dasar yang sama dengan manajemen, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian konsentrasi dari manajemen itu sendiri. Langkah-langkah dasar manajemen sumber daya manusia dimulai dari perencanaan (*planning*), pengaturan

(*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Selain itu, kualitas individu yang menjadi subjek dalam organisasi juga ditentukan oleh kompetensi dan tingkat pendidikan. Pada dasarnya, faktor kompetensi adalah faktor bawaan dari individu itu sendiri. Namun, dalam organisasi terdapat fungsi pengembangan atau pembinaan (dalam kepegawaian negeri sipil), dimana kompetensi individu dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan skill individu saja, namun dalam Diklat juga ditanamkan nilai-nilai yang berkaitan dengan ketaatan, loyalitas, kedisiplinan, dan lain-lain sehingga sikap atau perilaku individu menjadi lebih baik. Sikap yang baik nantinya akan menghasilkan respon yang baik terhadap sesama pegawai maupun atasan, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya kinerja dapat dipandang dari dua segi, yaitu kinerja Organisasi dan kinerja pegawai atau individu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu (perseorangan) dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. (Harbani Pasolong, 2008:175).

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya sangat berkaitan erat dan memberi pengaruh besar terhadap kualitas organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berkaitan erat dengan sumber daya yang bekerja untuk organisasi tersebut. Jika kinerja sumber daya organisasi atau pegawai dalam organisasi itu baik, maka kinerja organisasi akan memiliki nilai yang sama dengan kinerja individu. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja organisasi dinilai buruk maka yang menjadi penyebab terbesar adalah kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Pada dasarnya, kinerja adalah bagaimana pencapaian seseorang, yang dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas, terhadap tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Kinerja paling besar dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi seseorang dalam bekerja. Jika keduanya tidak terpenuhi maka tidak akan tercapai kinerja yang baik. Seseorang dengan kemampuan yang baik jika tidak disertai motivasi yang kuat, tidak akan menghasilkan kinerja yang baik karena ia hanya akan melaksanakan apa yang didiktekan dalam waktu yang cukup lama. Sebaliknya jika seseorang dengan motivasi yang tinggi tanpa disertai kemampuan, ia akan bingung harus memulai pekerjaan dari mana sehingga tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Untuk mengetahui baik atau buruknya kinerja individu ataupun organisasi terdapat beberapa indikator yang harus dipenuhi. Indikator tersebut dikelompokkan secara garis besar dalam

tiga hal yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan organisasi, kemampuan karyawan, dan pelayanan masyarakat.

Direktorat Standardisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan "Salah satu unit teknis dibawah Direktorat Jenderal Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga. Dit. Standalitu melayani : 1. Nomor Pendaftaran Barang (NPB) 2. Nomor Registrasi Produk (NRP) 3. Pendaftaran Lembaga Penilaian Kesesuaian (LPK) 4. Pelayanan Pengujian Mutu Barang 5. Pelayanan Kalibrasi 6. Pelyanan Sertifikasi Produk, Sertifikasi Person, dan Pelatihan."

Direktorat Standardisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan bertugas untuk melaksanakan kewenangan otonomi daerah di Bidang Perindustrian dan Perdagangan. Wilayah tugas Dinas ini meliputi seluruh aspek perindustrian dan perdagangan. Pelaksanaan Diklat rata-rata diperuntukkan bagi pegawai yang pendidikannya minimal D3. Sedangkan Pegawai yang pendidikannya di bawah D3, hanya beberapa orang saja yang mengikuti diklat. Selain itu, Instansi juga tidak mengadakan diklat atau seminar bagi keseluruhan pegawai, sehingga pegawai yang pendidikannya SMA, D1, atau D2 memiliki peluang yang kecil untuk bisa mengikuti Diklat. Direktorat Standardisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan itu sendiri memiliki Subdit. Bimbingan dan Evaluasi jabatan fungsional penguji mutu barang, Direktorat Standardisasi dan Pengendalian Mutu Direktorat Jenderal Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga Kementerian Perdagangan. Di samping itu, jika dihitung dari keseluruhan pegawai, pegawai yang telah mengikuti diklat dan bimbingan teknis, masih banyak pegawai yang masih perlu memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pelatihan.

Menurut Harsono (2010) “Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat”. Dan sebagai indikator dari keberhasilan diklat, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 dapat dilihat dari beberapa aspek berikut: Tujuan dan Sasaran Diklat; Jenis dan Jenjang Diklat; Peserta Diklat; Kurikulum dan Metode Diklat; Tenaga Kediklatan; Sarana dan Prasarana Diklat; dan Penyelenggaraan Diklat.

Pelatihan menurut Rivai (2014:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan mengenai indikator dalam pelatihan, antara lain: Materi Pelatihan. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan; Metode Pelatihan. Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan; Kemampuan Instruktur Pelatihan. Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan; Peserta Pelatihan. Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih; Evaluasi Pelatihan. Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; Pelaksanaan Tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan”

METODE

Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 100 responden Pegawai Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

variabel. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

HASIL

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

| | Descriptive Statistics | | | | |
|---------------------|------------------------|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Pendidikan (X1) | 100 | 32 | 48 | 38.45 | 4.103 |
| Pelatihan (X2) | 100 | 30 | 45 | 38.51 | 3.702 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 100 | 32 | 46 | 39.30 | 3.653 |
| Valid N (listwise) | 100 | | | | |

Pendidikan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 4,103.

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,85 dengan standar deviasi 3,702. Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,93 dengan standar deviasi 3,653.

Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-----------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 9.287 | 2.866 | | 3.240 | .002 |
| Pendidikan (X1) | .291 | .074 | .327 | 3.917 | .000 |
| Pelatihan (X2) | .488 | .082 | .495 | 5.925 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,287 + 0,291X1 + 0,488X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,287 diartikan jika pendidikan dan pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 9,287 point.
- 2) Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,291, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pendidikan sebesar 0,291 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 point.
- 3) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,488, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,488 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,488 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai.

| | | Correlations ^b | |
|---------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|
| | | Pendidikan (X1) | Kinerja Pegawai (Y) |
| Pendidikan (X1) | Pearson Correlation | 1 | .603 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Pegawai (Y) | Pearson Correlation | .603 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=100

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,603 artinya pendidikan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

| | | Correlations ^b | |
|---------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|
| | | Pelatihan (X2) | Kinerja Pegawai (Y) |
| Pelatihan (X2) | Pearson Correlation | 1 | .677 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Pegawai (Y) | Pearson Correlation | .677 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=100

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,677 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pendidikan dan Pelatihan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .730 ^a | .533 | .523 | 2.523 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,730 artinya pendidikan dan pelatihan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .603 ^a | .363 | .357 | 2.929 |

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,363 artinya pendidikan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,3% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .677 ^a | .459 | .453 | 2.701 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,459 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 45,9% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .730 ^a | .533 | .523 | 2.523 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,533 artinya pendidikan dan pelatihan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,480 > 1,984), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,111 > 1,984), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,255 > 2,700$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,603 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,480 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,677 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,111 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai diterima.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,287 +$

$0,291X_1 + 0,488X_2$, nilai korelasi sebesar 0,730 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,255 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai diterima.

SIMPULAN

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,603 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,480 > 1,984$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,677 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,111 > 1,984$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan.

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,730 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,255 > 2,700$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). *“Metode Riset Pemasaran”*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan*. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53-65.
- Thoaha, Miftah. 2005. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Usmara, A. 2006. *Unggul Melalui Orientasi Pelatihan Karyawan*. Yogyakarta: Santusta.