

Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Melalui Pelatihan dan Motivasi

Milla Lestari¹

Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Abstract

The aim of this research is to determine the improvement in employee performance at the Bureau of Goods and Services Procurement of the Regional Secretariat of Riau Islands Province through training and motivation. The research location is at the Procurement of Goods and Services Bureau of the Regional Secretariat of Riau Islands Province. The population in this study were employees of the Procurement of Goods and Services Bureau of the Regional Secretariat of Riau Islands Province, totaling 67 people in 2019. Determining the sample for this study used total sampling or census. The sample in the study amounted to 67 people. The data analysis technique used is quantitative descriptive analysis technique. Based on hypothesis testing and discussion of research results, the conclusions obtained are 1) Training can improve the performance of employees of the Bureau of Goods and Services Procurement of the Regional Secretariat of Riau Islands Province, meaning that training has a real influence on performance. 2) Motivation can improve the performance of employees of the Procurement of Goods and Services Bureau of the Riau Islands Province Regional Secretariat, meaning that motivation has a real influence on performance. 3) Training and motivation can improve the performance of employees of the Bureau of Goods and Services Procurement of the Regional Secretariat of Riau Islands Province.

Keywords: *Training, Motivation and Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau melalui pelatihan dan motivasi. Tempat penelitian di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, yang berjumlah 67 orang pada tahun 2019. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan total sampling atau sensus. Sampel dalam penelitian berjumlah 67 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif. Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan adalah 1) Pelatihan dapat meningkatkan Kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, artinya pelatihan mempunyai pengaruh yang nyata dengan kinerja. 2) Motivasi dapat meningkatkan Kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang nyata dengan kinerja. 3) Pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan Kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja

1. Pendahuluan

Setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk melakukan kegiatan operasionalnya secara maksimal, sehingga dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi. Aktivitas ini pada akhirnya akan menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi akan dapat menghadapi tantangan tersebut apabila memiliki sumber daya seperti pegawai yang berkinerja tinggi, sehingga mendukung kelancaran aktivitas organisasi.

Dalam upaya tersebut dibutuhkan adanya peningkatan pengelolaan yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, manajemen dapat membentuk pegawai bekerja lebih produktif dan profesional dalam melakukan aktivitasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang sempurna.

Pencapaian tujuan tersebut diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dikendalikan dan dijalankan secara teratur dan berkelanjutan melalui manajemen sumber daya manusia yang handal dan bermutu. Kinerja pegawai berfluktuasi berdasarkan hasil kerja yakni kualitas (gangguan yang teratasi) dan kuantitas kerja (waktu penanganan gangguan) dan perilaku kerja yakni pelaksanaan (sesuai dengan petunjuk) dan tanggung jawab kerja (penggunaan peralatan). Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang mendapat penilaian sangat memuaskan cenderung mengalami penurunan, sedangkan yang mendapat penilaian cukup memuaskan cenderung mengalami kenaikan. Kondisi ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai yang akhirnya dapat menurunkan kinerja organisasi.

Data tersebut didukung hasil prapenelitian pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang menemukan fenomena yaitu penurunan kinerja pegawai seperti rendahnya mutu pekerjaan dapat dilihat dari banyaknya kesalahan pegawai dalam bekerja antara lain kesalahan dalam pembuatan laporan, pemeliharaan yang butuh waktu lama dan penyelesaian pekerjaan tidak dapat tepat waktunya, dan rendahnya kualitas kerja akibat

kurangnya pengetahuan operasional peralatan, kesalahan menggunakan alat, tidak efektifnya tugas akibat kurangnya koordinasi secara internal maupun eksternal.

2. Kajian Literatur

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini dilakukan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, waktu prapenelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2019 sampai bulan Mei 2020. Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yaitu 67 orang.

Menurut Arikunto (2014:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan jumlah populasi digunakan total sampling atau sampel sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2014:156) sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu 67 orang.

3. Metode Penelitian

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket, berupa pernyataan tertutup dalam skala likert yang diberikan kepada responden secara langsung mengenai pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai. Responden menjawabnya dengan memilih satu jawaban dari lima pilihan yang disediakan yaitu 5 = Sangat Setuju (SS), 4 = Setuju (S), 3 = Cukup Setuju (CS), 2 = Tidak Setuju (TS), 1 = Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk menentukan kriteria dari seluruh variabel menggunakan rumus Rentang Skala. Perhitungan ini dapat menentukan skala interval untuk semua variabel.

Teknik analisis data yang menggunakan deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, dan nilai rata-rata untuk menentukan kriteria. Tahapan analisis statistik untuk menguji hipotesis yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi (R^2). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Variabel independen yang digunakan penelitian ini adalah Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2).

4. Hasil dan Pembahasan

Pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa datang. Indikator pendidikan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 ber kriteria cukup baik. Hal ini terlihat dari metode pelatihan pegawai cukup sesuai tingkat pendidikan. wawasan pegawai bertambah setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan membuat pegawai menjadi cukup terampil bekerja. Materi kegiatan pelatihan cukup sesuai dengan kebutuhan. Nilai terendah bermakna pelatihan belum dapat meningkatkan keterampilan menguasai situasi.

Prosedur sistematis merupakan cara kerja atau menjalankan dengan cara yang teratur dan baik. Indikator prosedur dan sistematis memiliki nilai rata-rata sebesar 3,34 ber kriteria cukup baik. Hal ini terlihat dari metode pelatihan yang dilaksanakan cukup sistematis. Metode pelatihan yang digunakan cukup memudahkan saya memahami materi. setelah ikut pelatihan pegawai melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih baik. Setelah ikut pelatihan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat setelah mengikuti pelatihan. Nilai rata-rata terendah memperlihatkan pelatihan yang belum berhubungan dengan pekerjaan.

Keterampilan teknis merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknis yaitu pengetahuan dan kepaduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan. Indikator ketrampilan teknis memiliki nilai rata-rata sebesar 3,33 ber kriteria cukup baik. Hal ini terlihat dari setelah ikut pelatihan, pegawai dapat menyelesaikan tugas secara teknis. Bimbingan instruktur dalam pelatihan mudah dimengerti. Pengalaman bekerja berkenaan dengan keterampilan. Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan teknis yang saya butuhkan untuk melakukan tugas tertentu ber kriteria cukup baik. Nilai rata-rata terendah memperlihatkan materi yang digunakan selama pelatihan masih sulit untuk dimengerti.

Mempelajari ilmu atau pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu.

Indikator mempelajari pengetahuan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,29 ber kriteria cukup baik. Hal ini terlihat dari pegawai mendapat bimbingan pelatihan yang cukup memuaskan. Dalam pelatihan lapangan pegawai memperoleh teknik yang terbaru. Dari pelatihan pegawai memperoleh cukup ilmu pengetahuan tentang pekerjaan menurut metode tertentu. Pegawai mendapat pelatihan lapangan yang cukup bermanfaat. Nilai rata-rata terendah memperlihatkan dalam pelatihan lapangan diberikan bimbingan yang sukar dimengerti sehingga sering ada masalah.

Mengutamakan paktek dari pada teori dengan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa. Indikator mengutamakan paktek dari teori memiliki nilai rata-rata sebesar 3,33 ber kriteria cukup baik. Hal ini terlihat dari pelatihan mengutamakan cara melakukan pekerjaan. Pegawai cukup memahami penjelasan mengenai kondisi pekerjaan. Pelatihan memberikan cukup banyak paktek dari teori. Pegawai dapat menerapkan paktek pelatihan dalam pekerjaan. Nilai rata-rata terendah memperlihatkan pelatihan menguraikan tahapan-tahapan dalam bekerja. Rekapitulasi tanggapan responden tentang pelatihan memiliki rata-rata 3,33 yang berada pada kategori cukup baik.

Rata-rata tertinggi pada indikator pendidikan, dan yang terendah pada indikator mempelajari pengetahuan. Hal ini bermakna perlu adanya perbaikan kebijakan pelatihan secara sistematis menurut metode-metode tertentu untuk meningkatkan minat pegawai mempelajari pengetahuan pekerjaan dengan metode bimbingan pelatihan yang mudah dimengerti sehingga lebih bermanfaat memperoleh ilmu pengetahuan tentang pekerjaan.

Motivasi

Motivasi yang akan dianalisis meliputi Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri. Dari pernyataan pada angket setiap indikator diperoleh berbagai macam tanggapan yang diolah sebagai berikut: Kebutuhan fisik atau kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan paling dasar, seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik. Indikator kebutuhan fisik memiliki nilai rata-rata

sebesar 3,32 berkriteria cukup baik.

Hal ini terlihat dari gaji yang diberikan tepat waktu. Gaji yang diterima telah sesuai beban pekerjaan. Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi. Seluruh pegawai mendapat seragam. Nilai rata-rata terendah memperlihatkan pemberian uang makan belum dapat memacu gairah kerja. Rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi memiliki rata-rata 3.31 yang berada pada kategori cukup baik. Tanggapan responden memperlihatkan nilai tertinggi pada indikator kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan nilai terendah pada indikator kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Hal ini bermakna bahwa organisasi belum mampu memenuhi kebutuhan pengembangan pekerjaan dan karier pegawai seperti pemberian aktualisasi diri dan lainnya. Organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkarir di setiap bagian sehingga potensi yang dimiliki pegawai dapat dikembangkan.

Kinerja

Kinerja yang akan dianalisis meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dari pernyataan pada angket setiap indikator diperoleh berbagai macam tanggapan yang diolah sebagai berikut : Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Indikator kualitas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,21 berkriteria cukup baik. Hal ini terlihat dari pegawai dapat menangani pekerjaan sebagaimana yang di tugaskan. memiliki kemampuan untuk bekerja dengan cukup baik. memiliki latar belakang pendidikan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan. dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan besar. Nilai rata-rata terendah memperlihatkan pegawai menyelesaikan pekerjaan terkadang harus dibantu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur dengan membandingkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas variabel pelatihan dapat memperlihatkan seluruh item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,242, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item Pelatihan dinyatakan valid menggunakan SPSS For Windows Versi 20. Hasil uji validitas variabel motivasi

memperlihatkan seluruh item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,242, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item Pelatihan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kinerja memperlihatkan seluruh item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,242, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kinerja dinyatakan valid maka digunakan program SPSS For Windows Ver.20. Suatu angket dikatakan *Reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam angket tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, menggunakan SPSS For Windows Versi 20 sebagai alat analisis data. Hasil dari uji dikatakan *reliable* apabila cronbach alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan, Motivasi dan Kinerja lebih besar dari 0,600, sehingga disimpulkan bahwa angket *reliable* dan sudah dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi 0,05. Data berdistribusi normal jika signifikansi besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikansi seluruh variabel diatas $> 0,05$ yang berarti bahwa data variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja berdistribusi normal.

Gambaran kinerja secara keseluruhan memiliki rata-rata pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator pelaksanaan tugas, sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator kuantitas. Hal ini bermakna kuantitas hasil pekerjaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan tuntas hingga selesai dan mampu menyelesaikan volume pekerjaan kerja yang luar biasa melebihi target sesuai waktu yang ditentukan, mengetahui pekerjaan yang menjadi prioritas, mengatur waktu secara efisien untuk mencapai target kerja yang ditentukan.

Pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Untuk mengetahui pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai dilakukan uji t . Nilai t -hitung pelatihan (X_1) lebih besar dari t -

tabel, ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) bermakna bahwa jika Pelatihan (X_1) mengalami kenaikan maka Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nur Rahmah Andayani (2016) dan Muhammad Andi Prayogi (2018) yang menemukan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai

Untuk mengetahui motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dilakukan uji t. Nilai t-hitung motivasi (X_2) adalah lebih besar dari t-tabel, ini menunjukkan bahwa terdapat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi Motivasi bermakna bahwa jika Motivasi mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nur Rahmah Andayani (2016) dan Muhammad Andi Prayogi (2018) yang menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja. Hasil uji F yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan Pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama sama dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan dan motivasi secara bersama sama berkontribusi sebesar 52,3 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Nur Rahmah Andayani (2016) yang menemukan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Muhammad Andi Prayogi (2018) menemukan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Leonardo Agusta (2013) juga menemukan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa adanya hubungan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu, terlihat jelas bahwa motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja dari pelatihan. Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uraian diatas, Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan adalah :

1. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, semakin baik pelatihan maka semakin baik kinerja pegawai. Pelatihan memiliki pengaruh terkecil terhadap kinerja.
2. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai.
3. Pelatihan dan motivasi secara bersama dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik Pelatihan dan motivasi maka semakin baik kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
4. Pelatihan dan motivasi berkontribusi sebesar 52,3 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillah Penulis bersyukur kepada Allah SWT karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan jurnal ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua serta keluarga saya dan para pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam melakukan penelitian ini. Ucapan Terima Kasih juga saya sampaikan kepada Politeknik Pengadaan Nasional yang sudah menjadi wadah bagi penulis sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik sebagai mana mestinya.

Daftar Pustaka

- Agusta, Leonardo. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Haragon Surabaya. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)
- Andayani, Nur Rahmah. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Bagian PT PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46. ISSN:2337-7887
- Budihardjo, Andreas. 2011. Organisasi, Menuju Pencapaian Kinerja Optimum, Sintesis Teori untuk Mengungkap " Kotak Hitam" Organisasi. Prasetiya Mulya Publishing. Jakarta.
- Fattah, Hussein, 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Penerbit Elmatara. Yogyakarta.
- Hamid, Sanusi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Ed.1, Cet, 1. Deepublish Budi Utama. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Kristiawan. Muhammad. 2017. Manajemen Pendidikan. Deepublish Budi Utama. Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam.
- Refika Aditama. Bandung. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta: Bandung.
- Pangarso, Astadi. 2016. Perilaku Organisasi. Deepublish Budi Utama. Yogyakarta.
- Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial. Gava Media Yogyakarta.
- Riduwan, 2010. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2010. Perilaku Organisasi. Buku 2. Raja Grafindo. Jakarta Santoso,
- Singgih. 2014. Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS.
- Elex Media Komputindo. Jakarta. Sarinah, Mardalena. 2017. Pengantar Manajemen. Deepublish Budi Utama. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Siswanto. 2014. Pengantar Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 2. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Subroto, Setyowati. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai. Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol.12 No.1 2018. ISSN 1978-258
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Adiministrasi. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2010. Manajemen. Mitra Cendikia Press Yogyakarta.