

PENGARUH KOMPETENSI DAN TINGKAT PENDIDIKAN APARAT DESA TERHADAP KINERJA DI DESA LAMO KECAMATAN PAGIMANA KABUPATEN BANGGAI

Oleh

La Ode Sabirila Jayalangi¹, Kisman Karinda², Hestin Kasim²

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Email: laodesabirila38@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Aparat Desa Terhadap Kinerja Di Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Masyarakat Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai berjumlah 391 orang, mengingat besarnya populasi masyarakat maka penulis menggunakan teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah rumus Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 80 responden, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi sederhana menggunakan alat ukur statistic SPSS 25.00 *for Windows*.

Kata Kunci : Kompetensi, Tingkat Pendidikan, Kinerja

Abstract

This study aims to find out how the influence of competence and education level of village officials on performance in Lamo Village, Pagimana District, Banggai Regency. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaires or questionnaires. The population in this study was the entire community of Lamo Village, Pagimana District, Banggai Regency, totaling 391 people. the number of samples is 80 respondents, while the data analysis technique uses simple regression using the statistical measurement tool SPSS 25.00 for Windows.

Keywords : Competence, Education Level, Performance

1. PENDAHULUAN

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah kepala

Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa, selanjutnya disingkat RPJM Desa, adalah Rencana Kegiatan Pembangunan Desa untuk jangka waktu 6 (enam) tahun. Rencana Kerja Pemerintah Desa, selanjutnya disebut RKP Desa, adalah penjabaran dari RPJM Desa untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Penyelenggara pemerintahan di desa adalah kepala desa yang dibantu perangkat desa, dimana kepala desa merupakan pejabat pemerintah desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, sedangkan perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Sebagai unit terbawah dari sebuah sistem pemerintahan nasional, pemerintah desa diperhadapkan pada kondisi yang sangat sulit sebagai imbas dari adanya perubahan paradigma pemerintahan dari yang sentralistik ke desentralistik seiring dengan diterapkannya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menyusul Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Konsekuensi logis yang menyertai diberlakukannya Undang-Undang tentang Desa tersebut, adalah harus dipersiapkan oleh setiap strata pemerintahan, mulai dari pemerintah nasional (pusat) sampai pemerintah desa. Disatu sisi, pemerintah (pusat) juga harus bersedia memfasilitasi setiap perubahan sebagai tuntutan implementasi Undang-Undang tersebut yang terjadi ditingkat pemerintahan daerah (provinsi, kabupaten

dan kota) bahkan pada strata pemerintahan desa. Pemerintah desa berkewajiban mempersiapkan diri untuk melakukan penataan atas tuntutan perubahan sebagai konsekuensi dari pelaksanaan hak otonomi daerah (termasuk otonomi asli desa).

Salah satu unsur penting yang mendesak untuk segera dipersiapkan dalam kaitannya dengan pelaksanaan otonomi desa adalah aparat pemerintah desa yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai guna mendorong peningkatan kinerja pemerintahan yang selama ini terkesan masih relatif rendah. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan dan melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan pekerjaan pada tingkat maksimal dan termasuk kemampuan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah kemampuan dalam menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan. Sutrisno (2015) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya sangat penting agar tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi. Dengan adanya kompetensi maka akan semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan, pengalaman bekerja yang semakin banyak dan semakin luas, serta yang paling penting dan utama ialah dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi berkaitan dengan apa yang selalu dikerjakan oleh karyawan ditempat bekerja dan di berbagai tingkatan dan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung

jawab secara efektif sehingga standar kualitas profesional dalam bekerja dapat tercapai. Standar yang dimaksud ialah semua aspek laporan manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi serta pengembangan.

Faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Tingkat Pendidikan memegang peranan penting dalam pembentukan kepribadian manusia. Melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan kemampuannya dalam peningkatan kualitas diri yang berguna untuk kehidupan sekarang dan di masa yang akan datang. Secara konseptual, pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. (Siswanto. Sastrohadiwiryono. 2015).

Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan pengembangan potensi-potensi seperti potensi emosional dan segala sikap-sikapnya. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan menentukan potensi atau kemampuan seseorang termasuk kemampuan karyawan dalam bekerja. Namun pada umumnya dalam suatu perusahaan, tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap karyawannya berbeda-beda. Maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari tiap karyawan.

Menurut Kaswan, (2015), "Pendidikan di Indonesia, baik formal maupun yang lainnya, memberi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda kehidupan secara efektif". Hal tersebut sesuai dengan Tujuan Pendidikan Nasional dalam UU Nomor 2 Tahun 1989 yang dikutip oleh Hasbullah yaitu: Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha

Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.(hasbullah, 2019). Syairul Sagala (2018:10) menyatakan bahwa pendidikan bisa didapat melalui cara formal, informal maupun non formal yang memberikan pengetahuan dengan cara tertentu. Pendidikan adalah suatu keseluruhan usaha mentransformasikan ilmu, pengetahuan, ide, gagasan, norma, hukum dan nilai-nilai kepada orang lain dengan cara tertentu, baik struktural formal, serta informal dan non formal dalam suatu sistem pendidikan nasional.

Program pendidikan menyelenggarakan suatu kegiatan pendidikan dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang terprogram. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMU masih terbatas. Lain halnya dengan tingkat Perguruan Tinggi yang memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk menguasai suatu bidang keahlian tertentu, sehingga kinerja yang dihasilkan juga berbeda-beda.

Faktor lainnya yang membuat kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum memiliki tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang diperoleh selama masa kerjanya diperusahaan tergolong rendah. Sehingga dalam pekerjaannya, para karyawan mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan dikarenakan karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan tersebut yang seharusnya dapat diperolehnya pada saat karyawan telah menempuh tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta pengalaman kerja yang didapat selama masa kerjanya masih tergolong singkat di perusahaan.

Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi kearah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan hasil pencapaian organisasi tersebut. Kinerja seorang individu (pegawai) merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya

efektifitas kerja. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa SDM. Pegawai memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Mereka pelaku yang menunjang, tercapainya tujuan, dengan pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang diberikan, baik itu sikap positif atau negatif.

Kinerja pegawai merupakan kinerja yang dilakukan untuk memberikan pelayanan kepada konsumen. Pelayanan merupakan segala bentuk layanan yang diberikan pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kepentingan umum atau kepentingan perorangan yang bertumpu pada hak dasar sebagai warga negara. (Hidayati & Ermiyanto, 2017). Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Mengukur kinerja dimaksudkan untuk menilai hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Perangkat Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Salah satu perangkat desa adalah Sekretaris Desa, yang diisi dari Pegawai Negeri Sipil. Sekretaris Desa diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas nama Bupati/Walikota. Perangkat Desa lainnya diangkat oleh Kepala Desa dari penduduk desa, yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Desa. Amanat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa kewenangan yang diatur dan diurus desa semakin luas yaitu meningkatnya sumber pendapatan dari pemerintah. Untuk itu diperlukan regulasi yang mengatur pengelolaan pemerintahan desa, mulai dari pemilihan kepala desa, dan pengisian aparatur desa. Sehingga bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kualitas hidupnya.

Berdasarkan hasil pra survei menunjukkan bahwa rata-rata aparatur pemerintahan desa Lamo Kecamatan Pagimana memiliki tingkat

pendidikan pada jenjang SLTA ke bawah, bahkan ada yang hanya tamatan Sekolah Menengah Pertama, sementara pelatihan atau pembinaan dan bimbingan yang sempat diikuti masih relatif sangat kurang, selain itu, ada Aparat desa yang belum mampu mengoperasikan komputer. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aparatur pemerintahan desa di wilayah Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai belum memiliki tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang memadai dalam mengimplementasikan tuntutan otonomi desa sesuai amanah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 sehingga dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan dan pembangunan desa.

“Melihat kenyataan tersebut dan menyadari betapa pentingnya peranan peran pemuda, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Aparat Desa Terhadap Kinerja Di Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai.”

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai dan waktu penelitian yaitu bulan Juni sampai bulan Agustus 2022.”

2.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kualitatif (Basrowi dan Suwandi,2018:8) meliputi:”

- a. “Teknik Pengamatan (*observasi*). Melakukan pengamatan secara langsung terhadap Pengaruh Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Aparat Desa Terhadap Kinerja Di Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai.”
- b. “Tehnik Kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang di gunakan untuk memperoleh informasi dari

responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2012:139)¹. Angket di gunakan untuk memperoleh data yang menyangkut Pengaruh Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Aparat Desa Terhadap Kinerja Di Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai.”

- c. “Studi dokumentasi. Kegiatan dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat dan mendokumentasikan berbagai data dari informan yang tersedia dari berbagai lembaga yang terkait dengan keperluan penelitian

2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan masyarakat Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai yang berjumlah 385 Jiwa.

2. Sampel

Persentase ketidatelitian menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 120) bahwa “.....jika jumlah subyeknya dapat diambil antara 10%15% atau 20%-25% atau lebih.” Dalam hal ini penulis mengambil ketidaktelitian 15%. ($e = 15\% = 0,15$) dengan jumlah populasi 54.940 orang ($N=54.940$) jadi jumlah sampel dapat ditentukan sebagai berikut”.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$nn = \frac{385}{1 + 385(10\%)^2}$$

$$n = \frac{385}{1 + 385(0,01)}$$

$$n = \frac{385}{1 + 3,85}$$

$$n = 79,38 \text{ (di Bulatkan 80)}$$

Jadi total sampel keseluruhan adalah 80 Orang.

2.4 Metode Analisis Data

¹Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* , Jakarta : Rhineka Cipta

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai maka Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi berganda dapat dihiutng dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Tingkat Pendidikan

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

ε = Kesalahan prediksi.

Analisis statistik dilakukan dengan bantuan software SPSS Versi 25,0.

3. PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil perhitungan Analisis Regresi dengan menggunakan Program Komputer SPSS *for windows* 25,0 sebagai berikut:

Tabel 5.34
Uji t_{hitung} (Coefficients(a)).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.475	.413		-8.405	.000
	Kompetensi	.620	.021	.586	29.748	.000
	Tingkat Pendidikan	1.201	.055	.429	21.774	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel berikut di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = -3,475 + (0,620)X_1 + (1,201)X_2$.
 Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Konstanta -3,475 hal ini berarti jika variabel Kompetensi = 0 maka kinerja pegawai sebesar -3,475.
2. Koefisien = 0,620 untuk x_1 , 1,201 untuk x_2 , mengandung arti jika variabel kompetensi dan Tingkat Pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,620 poin untuk x_1 dan 1,201 poin untuk x_2 .

Pada tabel hasil uji t_{hitung} (**Coefficients(a)**) di atas, diperoleh koefisien regresi untuk variabel Kompetensi adalah 0,620 untuk x_1 , dan 1,201 untuk x_2 , yang di uji keberartiannya dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 29.748$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,687$ pada taraf nyata 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif secara simultan antara Kompetensi (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Dengan kata lain, Kompetensi (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5.35
Uji F_{hitung} (ANOVA)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16983.517	2	8491.759	10002.506	.000 ^b
	Residual	65.370	77	.849		
	Total	17048.888	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Kompetensi						

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian uji t diperoleh $F_{hitung} = 10002.506$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000(a) karena harga signifikan < 0,05, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang di peroleh tersebut sangat signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-

sama Kompetensi (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat di lihat dari tabel berikut dengan menggunakan program komputer SPSS 25,0 *for windows* :

Tabel 5.36
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary(b))

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.998 ^a	.996	.996	.92139	.996	10002.506	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Kompetensi

Dari hasil perhitungan tersebut di peroleh nilai $R = 0,998(a)$ dan nilai R^2 nilai $0,996$ yang berarti $99,6\%$ kinerja dipe garuhi oleh kompetensi dan tingkat pendidikan sedangkan $0,4\%$ dipengaruhi factor lain diluar kompetensi dan tingkat pendidikan. Dengan taraf signifikan sebesar $0,000(a)$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian analisis pada bab sebelumnya dan berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka penulis menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil pengolahan data di peroleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = -3,475 + (0,620)X_1 + (1,201)X_2$. dimana diperoleh $t_{hitung} = 29.748$ dan $F_{hitung} = 10002.506$ serta di peroleh nilai $R = 0,998(a)$ dan nilai R^2 nilai $0,996$ yang berarti $99,6\%$ kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan tingkat pendidikan sedangkan $0,4\%$ dipengaruhi factor lain diluar kompetensi dan tingkat pendidikan. Dengan taraf signifikan sebesar $0,000(a)$.

5. SARAN

Melihat dari kesimpulan diatas secara umum hasil penelitian ini menunjukkan sangat baik, walaupun demikian perlu kami menyarankan kepada:"

1. "Mengingat pencapaian kinerja aparat pemerintah desa masih rendah, maka aspek-aspek kompetensi masih perlu diupayakan untuk ditingkatkan, baik melalui pembinaan maupun pelatihan/keterampilan. Pembinaan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dari aspek-aspek sikap, perilaku dan mentalitas aparat pemerintah desa, sementara pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dari aspek-aspek pengetahuan dan keterampilan kerja."
2. "Mengingat masih lemahnya pengaruh aspek pendidikan formal dan pelatihan/keterampilan aparat terhadap kinerja aparat pemerintah desa, maka diperlukan adanya kebijakan yang riil dibidang pengembangan sumberdaya manusia apartur pemerintah desa."

DAFTAR PUSTAKA

- "Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek , Jakarta : Rhineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2018. Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Basrowi Dan Suwandi (2018).Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta:Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2017. Penelitian Kualitatif. Jakarta : Kencana
- Edy, Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hani Handoko. 2013. Manajemen. Edisi 2.Yogyakarta: BPFE.

- Ilyas, Yaslis. 2015. Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan. Jakarta. BP FKUM UI.
- Kaswan. Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM. Bandung: Alfabeta, 2011
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 69.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Rosda Karya, 2013), h. 50.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moleong, Lexy. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung:Pt. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press, 2019
- Saudagar, Fachruddin, Ali Idrus, Pengembangan Profesionalitas guru (Jakarta: Gaung Persada Press, 2015), h. 97
- Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Suharsimi, Arikunto. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana, Nana, Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), h. 169.
- Sugiono, 2016. Metodologi Administrasi. Bandung:Alfabeta. Hal 118-127
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.Bandung: Alfabeta