

JURNAL SKRIPSI



Oleh :

ALEXANDER HENRY PARULIAN. T

NIM: 18210480

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2022

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA JURU PARKIR KONVENSIONAL DAN
ZONA DI DINAS PERHUBUNGAN SURABAYA SELATAN**

Oleh :

ALEXANDER HENRY PARULIAN. T

NIM: 18210480

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja juru parkir konvensional dan zona Di Dinas Perhubungan Surabaya Selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah juru parkir konvensional dan zona di Dinas Perhubungan Surabaya Selatan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode teknik *convenience sampling*, penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus Slovin sehingga diperoleh 92 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, uji F dan Uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil pengujian secara uji simultan (uji F) mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan uji koefisien determinasi (R_{square}) yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi yang besar. Sedangkan pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja juru parkir konvensional dan zona Di Dinas Perhubungan Surabaya Selatan; 2) Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja juru parkir konvensional dan zona Di Dinas Perhubungan Surabaya Selatan; dan 3) Tingkat pendidikan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja juru parkir konvensional dan zona Di Dinas Perhubungan Surabaya Selatan.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Tingkat Pendidikan, Kinerja juru parkir.

. ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of motivation, job training and education level on the performance of conventional and zone parking attendants at the South Surabaya Transportation Service. The population used in this study were conventional and zone parking attendants at the South Surabaya Transportation Service. Sampling using the convenience sampling technique, the determination of the number of samples in this study was taken based on the Slovin formula so that 92 respondents were obtained. Data was collected through the distribution of questionnaires. Analysis of the data in this study using SPSS version 22, with testing the data used in this study including validity and reliability tests with Cronbach's alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, F test and t test to test and prove the research hypothesis.

The results of the simultaneous test (F test) indicate that there is a significant influence between the variables of leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance. With the coefficient of determination test (Rsquare) which shows a large contribution or contribution. While the partial test (t test) shows that: 1) Work motivation has a positive and significant influence on the performance of conventional and zone parking attendants at the South Surabaya Transportation Service; 2) Job training has a positive and significant impact on the performance of conventional and zone parking attendants at the South Surabaya Transportation Service; and 3) Education level also has a positive and significant effect on the performance of conventional and zone parking attendants at the South Surabaya Transportation Service.

Keywords: Motivation, Training, Education Level, Parking Attendant Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fungsi SDM penting bagi industri untuk kualitas SDM melalui pelatihan rutin. Dikarenakan industri mempunyai kepribadian dan kepribadian yang beda. Kinerja karyawan merupakan gambaran efektif atau efisien tentang keberhasilan atau kegagalan yang berkaitan dengan sumber energi manusia. Artinya fase pelajaran yang tinggi beradu menerus terhadap penambahan kekuatan orang upahan. Di aspek lain, memeluk kontrol Putri dan Ratnasari (2019) dan Mandang dkk (2017), fase pelajaran tidak mempunya berarti terhadap kekuatan orang upahan PT Bank BRI Manado. Artinya penambahan kekuatan orang upahan tidak dipengaruhi oleh fase pelajaran orang upahan tersebut. Hal ini karena tingkat pelatihan karyawan tidak menjamin kinerja. Dengan pokok pembahasan akar masalah yang diuraikan, penulis membuat rincian sebagai berikut:

1. Seberapa pengaruhkah motivasi kerja terhadap petugas parkir ?
2. Seberapa pengaruhkah pelatihan terhadap kinerja petugas parkir?

3. Seberapa pengaruhkah tingkat pendidikan terhadap kinerja petugas parkir?

1.2 Tujuan dari penelitian

1. Mendapatkan hasil dari pengujian motivasi kerja terhadap kinerja petugas parkir
2. Mendapatkan hasil menguji efektivitas pelatihan profesional terhadap kinerja petugas parkir
3. Mendapatkan hasil menguji seberapa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja petugas parkir

1.3 Manfaat dari Survei

Berikut Manfaat dari survei yang dilakukan penulis .

1. Sisi akademik

Hasil dari survei Penelitian ini memberikan kontribusi untuk memahami dampak motivasi kinerja personel parkir tradisional dan zona, pelatihan profesional, dan tingkat Pendidikan.

2. Aspek pengembangan dan pengetahuan

Mendapatkan pemahaman dan ilmu tentang dampak motivasi, pelatihan, dan pendidikan terhadap cara kerja Pegawai. Dan dipakai perpustakaan sebagai informasi tambahan untuk menambah referensi atau penelitian ini.

3. Aspek praktis

Hasil dari survei ini dapat memberikan info yang dapat digunakan agar meningkatnya kinerja pelayanan transportasi Surabaya Selatan dalam hal motivasi pelatihan. Setiap petugas parkir bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kendaraan diparkir dengan aman.

Pengertian dari SDM

SDM adalah kepemilikan perusahaan berharga sehingga perlu diperhitungkan saat menetapkan tujuan. SDM memiliki peran dalam menentukan sukses tidaknya pemberian layanan dalam suatu organisasi, dan karyawan adalah aktor, perencana, dan manajer yang selalu berperan. Stoner dkk (2015:2) berpendapat jika manajemen adalah sebuah awal untuk memimpin, mengorganisir, merencanakan, dan mengendalikan agar dapat mencapai visinya. Menurut pendapat dari Hasibuan (2016:10)NSDM adalah keahlian untuk mengelola peran pegawai dalam mencapai tujuan pemerintah. pendapat Nawawi (2016:2), sebaliknya, SDM adalah potensi fisik berwujud untuk aset tidak berwujud dan mencapai kehadirannya dalam suatu organisasi. Memperoleh. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan kami sangat penting untuk pengembangan organisasi kami. Seberapa efektif kinerja ini dalam membantu karyawan melakukan tugas yang diberikan? Seberapa baik mereka mengetahui kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan? Menurut Matisand Jackson (2009), kinerja individu karyawan. Salah satu alasan yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai yaitu: kemahiran karyawan untuk meningkatkan kinerjanya tergantung pada bakat, minat, dan kepribadian mereka. Upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan antara lain motivasi, metode

kerja, ketidakhadiran, dan jadwal kerja. Dukungan perusahaan, misalnya mengadakan program untuk pelatihan dan pengembangan karir.

Indikator Kinerja

Ini terdiri dari beberapa indikator kinerja utama yang membantu Anda mencapai tujuan dan harapan yang ditetapkan oleh organisasi Anda. Build menyediakan beberapa indikator kinerja, seperti seberapa baik organisasi Anda mencapai tujuannya, kepuasan karyawan, dan produktivitas karyawan.

- a. Kualitas Pekerjaan
- b. Merupakan usaha karyawan, yang nilainya dapat diukur dari efektivitas dan efisiensinya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan. Pekerjaan yang berkualitas membutuhkan kesabaran, ketelitian, serta sikap positif dan rajin.
- c. Produktifitas
Volume kerja adalah jumlah produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam hal menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif, menyelesaikan pekerjaan membutuhkan sikap yang teguh.
- d. pengalaman kerja
Pengetahuan kerja akan memudahkan dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja. dapat diandalkan Ini adalah rentang yang dapat diandalkan bagi karyawan untuk memaksimalkan kemampuan mereka dan ukan tugas mereka. Kehadiran atau ketepatan waktu
- e. Kinerja yang baik ada ketika karyawan mendisiplinkan manajemen waktu untuk mengatur waktu yang mereka butuhkan sebanyak mungkin. Bisa jadi kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas tepat waktu, dan sebagainya.
- f. Kemerdekaan atau kebebasan
Karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa diawasi atasannya.

Motivasi Pekerjaan

1. Memahami motivasi Pekerjaan

2. Model-model Motivasi

- Tradisional
- Hubungan
- Model SDM

3. Kinerja Motivasi

Pendapat Hasibuan (2016:150), ada 6 motivasi yaitu

- a. sebuah. Proses motivasi tujuan pertama-tama harus diterapkan pada visi dari organisasi dan kemudian dilanjutkan agar dapat mencapai kearah visi itu.
- b. Memiliki minat dalam menjalankan proses motivasi, sangat penting untuk mengetahui apa yang diinginkan pegawai Anda.

- c. Proses motivasi komunikasi yang efektif perlu dilakukan melalui komunikasi yang baik dengan para pegawai. Pegawai perlu mengetahui cara mereka untuk menerima insentif dari hasil kinerjanya.
- d. Singkatnya, proses motivasi integritas tujuan membutuhkan integrasi tujuan organisasi dengan tujuan kinerja karyawan. Tujuan organisasi harus kompleks. Singkatnya, Anda harus mencocokkan tujuan organisasi Anda dengan tujuan orang-orang Anda. Untuk melakukan ini, penting untuk menyesuaikan motivasi Anda.
- e. Manajer yang termotivasi furnitur perlu menyediakan alat untuk organisasi dan individu agar pekerjaan mereka tetap berjalan lancar.
- f. Perusahaan kolaboratif perlu membentuk kerja tim yang terorganisir dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis mereka. Membentuk kerja tim memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas, membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan efektif.

Indikator Motivasi Kerja

- a. Keinginan fisik
- b. Kebutuhan akan perlindungan dan keamanan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Pengakuan berupa rasa syukur atas kemampuan.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Pelatihan untuk pegawai

1. Pengertian pelatihan untuk pegawai

Pelatihan untuk menambah produktivitas karyawan. Pengembangan perusahaan perlu diarahkan pada produktivitas karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sehingga mereka dapat secara efektif melakukan tugas yang ditugaskan.

2. Tujuan pelatihan

- a. Meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Meningkatkan keterampilan pegawai
- c. Menghindari kesalahan dalam manajemen,
- d. Menyelesaikan masalah organisasi.
- e. Mempersiapkan mental serta ketangguhan dalam kinerja.
- f. Sesuai kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

3. Manfaat pelatihan

- a. Membantu pegawai dalam pengambilan keputusan serta pemecahan masalah
- b. Dukungan pegawai dalam pengambilan keputusan
- c. Dukungan pegawai untuk mencapai visinya.
- d. Dukungan untuk pengembangan diri pegawai,
- e. Sangat terbantu pegawai dalam mengelola stres, frustrasi dan konflik,

- f. Kepuasan kerja untuk memenuhi dan meningkatkan kesadaran akan kebutuhan pribadi peserta pelatih,
- g. Mengembangkan keterampilan .

4. Prinsip Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari proses pembelajaran dan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan Anda dalam melakukan sesuatu. Pelatihan efektif dan optimal jika prinsip-prinsip pelatihan dikembangkan sesuai dengan tujuan pelatihan yang diharapkan dan pelatihan yang relevan.

5. Metode Pelatihan

Setelah tujuan dan isi program ditetapkan, maka dilakukan proses seleksi. Metode pelatihan yang digunakan dapat berupa pelatihan langsung, baik formal maupun informal, selama jam kerja.

6. Evaluasi dari Pelatihan

Melihat seberapa efektif metode, materi dan pelatih yang telah Anda gunakan. Berdasarkan pendapat dari Busro di tahun 2018, pendapatan merupakan kriteria yang efektif untuk menilai kegiatan pelatihan :

- a) Reaksi kuesioner terhadap kursus dan isi kegiatan pelatihan.
- b) Ilmu yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- c) Sikap dan tingkahlaku sopan santun oleh kegiatan pelatihan.
- d) Hasil perbaikan terukur individual dan sistematis. B.: Berkurangnya status keluar, berkurangnya kecelakaan, berkurangnya absensi, berkurangnya kesalahan, penggunaan waktu dan biaya yang lebih efisien, peningkatan produktivitas karyawan, dll.

7. Indikator Pelatihan

- a. Pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Hipotesa

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

1. **Memahami arti Pendidikan**
2. **Misi dari Pendidikan**
3. **Faktor hasil dari pelatihan pendidikan**
4. **Indikator Pencapaian Pendidikan**

Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka dari penelitian sebelumnya dimaksudkan untuk membangun hubungan atau perbedaan antara penelitian masa lalu dan penelitian masa depan.

Hasil dari Analisa

Hasil dari Analisa penulis adalah:

H1 : Motivasi di dalam bekerja memiliki sejumlah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai parkir tradisional

H2 : Pelatihan profesional mempunyai pengaruh terhadap cara kerja petugas parkir konvensional

H3: Tingkat pendidikan memiliki pengaruh cara kerja pegawai parkir

METODE PENELITIAN

- **Jenis Survei**
- **Populasi dan Sampel**
- **Variabel dan penjelasan fungsinya**
- **Teknik Pengumpulan Data untuk Survei**
- **Sumber Data**
- **Analisis data**
- **Uji akurasi**
- **Uji reliabilitas**
- **Tes penerimaan Data**
- **Analisis Regresi Linier Berganda**
- **Uji Koefisien Determinasi**
- **Uji Simultan (Uji Statistik F)**
- **Uji Regresi Parsial (Uji Statistik t)**

ANALISIS PENELITIAN

- **Gambaran Umum Objek Penelitian**
- **Sejarah Pelayanan Transportasi Surabaya Selatan.**
- **Struktur pelayanan transportasi Surabaya Selatan.**
- **Job Deskripsi pelayanan transportasi Surabaya Selatan.**
- **Data Penelitian**
- **Data Responden**
- **Variabel penelitian deskriptif**
- **Hasil Penelitian**
- **Uji reliabilitas dan validitas**
- **Uji Asumsi klasik**
 1. Uji Normalitas
 2. Multikolinieritas
 3. Dispersi tidak seragam
- **Analisis Regresi Berganda**

- **Pengujian Hipotesis**

1. Koefisien Determinasi (R^2), Korelasi (R)
2. Uji Simultan (Uji F)
3. Uji Partial (Uji t)

- Hasil Pembahasan

uji simultan (Uji F), variabel bebas yang meliputi motivasi kerja, pendidikan dan tingkat pendidikan adalah parkir tradisional dan Zona Selatan. memperoleh. Nilai probabilitas yang ditentukan oleh Dinas Angkutan Surabaya adalah $0,000 < 0,05$ (5%). Hal ini juga didukung oleh variabel bebas seperti motivasi kerja, pelatihan kejuruan, dan tingkat pendidikan, dengan pengaruh sebesar 79,5% terhadap kinerja variabel terikat, tenaga parkir tradisional, dan Kawasan Pelayanan Transportasi Surabaya Selatan. Selain itu, sisanya 36,9% faktor keputusan (RSquare) juga terdeteksi sebesar 0,631 (63,1%), tetapi belum diuji dengan variabel selain penelitian ini. Perhitungan uji-t memberikan hipotesis, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh motivasi terhadap cara kerja petugas parkir

Pengujian secara parsial menunjukkan variasi dinamika kerja berpengaruh relevan terhadap cara kerja petugas parkir umum dan regional pada DISHUB Surabaya Selatan dibuktikan dengan nilai hitung yang diperoleh pada nilai 2,584 dan diperoleh nilai signifikan $0,012 \leq 0,050$, demikian kesimpulannya bahwa H_0 (tolak) sedangkan H_a (terima), menunjukkan meningkatnya motivasi dalam kerja pegawai pegawai valet umum dan regional yang menunjukkan bahwa pemimpin yang baik selalu memberikan motivasi yang tepat bagi staf valet untuk berprestasi. tujuan mereka yang diperoleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah cara di mana seorang manajer dapat mendorong tingkat produktivitas karyawan untuk kepentingan perusahaan. Adanya karyawan yang bermotivasi tinggi harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan agar selesai tepat waktu sesuai standar. Pendapat ini sesuai dengan teori Rivai (2012; 108) bahwa dengan adanya motivasi yang kuat bagi setiap pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berpengaruh terhadap semakin tingginya derajat pencapaian, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diterima baik. Kemampuan dan harapan karyawan. Hal ini menimbulkan rasa puas untuk meningkatkan motivasi. Terutama ranger yang bisa langsung meningkatkan performa. Ketika orang yang termotivasi bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka, mereka

2. Pengaruh pelatihan terhadap aktivitas petugas parkir

Diklat vokasional parsial berpengaruh relevan terhadap cara kerja petugas parkir umum dan regional, yang ditunjukkan dari angka 3.848 diikuti, berarti hipotesis H_0 (tolak) dan H_a (terima). , membuktikan bahwa pendidikan tinggi dapat meningkatkan cara kerja petugas parkir umum dan regional pada pelayanan angkutan Surabaya Selatan, dengan tujuan memberikan pelatihan profesional semata-mata demi kemajuan atau keuntungan yang akan diterima perusahaan sesuai dengan tujuan. Sutrisno (2016: 62) memiliki pendapat, menurutnya pelatihan merupakan

sarana memahami ilmu pengetahuan dan cara untuk penerapannya, yaitu meningkatkan keterampilan, kompetensi dan sikap untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Dampak tingkat pendidikan terhadap kinerja penjaga Parkir

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemegang mobil tradisional dan sektor jasa angkutan Surabaya Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,481 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ (tingkat signifikansi). H_0 (menolak) dan H_a (menerima). Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi kinerja para ranger. Hasil ini menunjukkan bahwa jika ranger berpendidikan baik, mereka bertanggung jawab dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja, pelatihan kejuruan, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir tradisional secara bersamaan sehingga mengakibatkan fluktuasi kinerja petugas parkir tradisional . jenis dan tipe zona. Petugas Dinas Angkutan Surabaya Selatan diangkat berdasarkan motivasi kerja, pelatihan profesional

dan tingkat pendidikan. Koefisien korelasi ganda yang dihasilkan sebesar 79,5% merupakan korelasi yang kuat antara variabel motivasi, pelatihan kejuruan, dan tingkat pendidikan yang berpengaruh terhadap kinerja petugas dan zona parkir tradisional di Dinas Perhubungan

2. Pengujian hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir tradisional dan pelayanan angkutan wilayah Surabaya Selatan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat probabilitas $0,012 < 0,05$ dari koefisien kepastian parsial motivasi kerja. (0,05). Ini berarti bahwa semakin termotivasi Anda, semakin efisien tukang kebun dapat bekerja. Motivasi yang diberikan menjadi daya tarik tersendiri bagi penjaga taman untuk bekerja dengan giat dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pelayanan angkutan massal tradisional di Sula Abaya Selatan.
3. Variabel VET hasil uji hipotesis diketahui berpengaruh positif dan relevan cara kerja petugas kepolisian di kawasan parkir dan kawasan tradisional . Hal ini

dibuktikan dengan tingkat probabilitas bahwa koefisien determinasi parsial variabel VET adalah 0,000 & lt ;. (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya tingkat pelatihan juru bahasa , demikian pula kinerja staf di taman tradisional dan wilayah Dinas Perhubungan Surabaya Selatan . Oleh karena itu, tujuan pelatihan kejuruan hanyalah kemajuan atau keuntungan .

4. Uji hipotesis berbagai tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan positif , yang berpengaruh relevan terhadap kinerja petugas parkir tradisional dan operator transportasi di Slavabaya dibuktikan dengan tingkat probabilitas koefisien determinasi parsial variabel tingkat pendidikan dengan nilai lebih kecil dari (0,05) sebesar 0,000. Artinya jika petugas parkir terlatih dengan baik, petugas parkir akan bertanggung jawab dan menjalankan tugasnya dengan baik. Di sisi lain, jika tingkat pendidikan penjaga taman rendah, ternyata biasanya penjaga taman tidak bertanggung jawab dan tidak peduli dengan hasil pekerjaannya.

2. Saran

1. Untuk Jasa Transportasi Surabaya Selatan.

Tingkat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan harus dikembangkan dan ditentukan lebih lanjut. Hal ini dilakukan untuk memotivasi petugas parkir zona tradisional Biro Transportasi Surabaya Selatan untuk lebih proaktif tanpa melanggar aturan yang ada di lingkungan perusahaan, lebih meningkatkan kinerjanya. Kami juga mendorong karyawan untuk termotivasi. Hal ini untuk mendorong dan mendorong kerja karyawan kami dan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, jangan lupa untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, aman dan tenang.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Survei petugas parkir tradisional dan zona di Biro Perhubungan Surabaya Selatan, dengan fokus hanya pada tiga aspek: motivasi kerja, pelatihan vokasi, dan tingkat pendidikan. Perlu ditambahkan variabel-variabel yang dapat menambah kinerja karyawan. Kami menyarankan Anda melakukan riset dengan berbagai perusahaan untuk memperdalam pengetahuan Anda tentang survei ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., dan M. Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli; Indomedia Pustaka-Sidoarjo.
- Bangun, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5 Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*; Prenadameidia Group-Jakarta:
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14 Salemba Empat- Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan 15. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kosilah & Septian. 2020. Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Inovasi Penelitian* (1) 6.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ketiga: Remaja Rosdakarya-Bandung.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1)* Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat- Jakarta.
- Nuruni, T. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Sd Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen. *Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Management Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT. Refika Adiatama - Bandung.
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat PT Bumi Aksara- Jakarta.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY: Yogyakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R and D*. Alfabeta - Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi- Yogyakarta.
- Sutrisno, E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia-Jakarta
- Tirtarahardja, U. 2015. *Pengantar Pendidikan*. Cetakan Kelima, Rineka Cipta- Jakarta.
- Widiansyah, A. 2017. Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan

dalam Pembangunan Ekonomi.
Jurnal Cakrawala (XVII) 2.

Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar-Yogyakarta.

Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat: Jakarta.