

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 2, Februari 2020
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

ANALISIS PENTINGNYA PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMPN 14 TANGERANG SELATAN

¹Pusporini Palupi J, ²Andriani Prayuda
Pusporini.palupi09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru di SMPN 14 Tangerang Selatan, dan juga untuk mengetahui analisis pentingnya pelatihan dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja guru di SMPN 14 Tangerang Selatan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan model penelitian yaitu fenomenologi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Hasil penelitian tidak akan digeneralisasikan ke populasi karena pengambilan sampel tidak diambil secara random, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan non probability sampling secara purposive yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu secara kriteria yaitu guru yang memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun, jabatan, dan pendidikannya. Sehingga didapatkan sampel dengan sepuluh orang informan utama dan tiga orang informan triangulasi. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan gabungan atau triangulasi.

Dari penelitian yang dilakukan dan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan : Hasil observasi peneliti dan hasil wawancara bersama para guru yang peneliti jadikan informan dan kepala sekolah, yang di jadikan triangulasi yaitu pentingnya pemberian pelatihan oleh sekolah kepada guru untuk meningkatkan keterampilan guru dan juga ketegasan dalam mengatasi kedisiplinan guru dalam ketepatan waktu kehadiran agar kinerja guru maksimal dan juga pekerjaan menjadi tidak tertunda.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the Training, Work and Performance Discipline Teachers at SMPN 14 Tangerang, and also to know the analysis of the importance of training and discipline in order to improve the performance of teachers at SMPN 14 South Tangerang.

The method used in this study using a qualitative approach, the research model that is phenomenology. Source data used are primary and secondary data sources. The results of the study will not be generalized to the population because the sample was not taken at random, the sampling technique used in this study was a non-probability sampling purposive sampling techniques of data sources with particular consideration in the criteria that a teacher who has a service life of more than three years , occupation, and education. So we get the sample with

ten key informants and informant three triangulation. Technique data collecting by interview, observation, documentation and combined or triangulation.

From research conducted and the results obtained, it can be concluded: Observations researchers and interviews with teachers that researchers make informants and principals, are made in the triangulation that is the importance of providing training to school teachers to improve the skills of teachers and also firmness in dealing with teacher discipline in the timeliness of presence so that maximum teacher performance and the job becomes pending.

Keywords: Training, Work Discipline, Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola tenaga pendidik yang tersedia di sekolah. Pelatihan merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, penyelenggaraan kegiatan Pelatihan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Pelatihan adalah mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dalam kasus ini peran pelatihan Guru sangat penting, terjadi fenomena di SMPN 14 Tangerang selatan “terdapat beberapa guru yang kurang memahami tentang cara menginput hasil nilai akhir sesuai dengan perkembangan kurikulum sehingga mengakibatkan kesulitan pada guru tersebut”.

Penerapan kedisiplinan, memang awalnya akan dirasakan berat, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para guru. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Di butuhnya kesadaran kedisiplinan pada diri guru untuk mentaati peraturan dan ketetapan sekolah, sehingga penyelewengan dapat di cegah sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para guru untuk datang di sekolah tepat waktu. memanfaatkan waktu sebaik mungkin, bertanggung jawab atas tugas atau target yang telah di tetapkan. Beberapa guru tidak memiliki sikap ketaatan yang baik bisa menjadi suatu masalah pada kinerja guru tersebut, maka tanggung jawab seorang guru tersebut juga dapat dikatakan tidak baik karena telah melanggar aturan-aturan yang seharusnya ditaati. Sikap tidak taat dan kurang tanggung jawab inilah yang seringkali menjadi penyebab turunnya kinerja dan tindakan tidak disiplin meskipun masih banyak hal lain yang menyebabkan turunnya kinerja dan tindakan tidak disiplin selain kurangnya ketaatan.

Fokus penelitian adalah belum efektifnya sistem pelatihan guru sehingga terdapat beberapa guru yang kesulitan dalam menggunakan teknologi komputer di SMPN 14 Tangerang Selatan, terdapat beberapa guru yang datang tidak tepat waktu sehingga

menghambat proses pembelajaran di SMPN 14 Tangerang Selatan dan belum maksimalnya kinerja guru di SMPN 14 Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan model penelitian yaitu fenomenologi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Hasil penelitian tidak akan digeneralisasikan ke populasi karena pengambilan sampel tidak diambil secara random, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan non probability sampling secara purposive yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu secara kriteria yaitu guru yang memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun, jabatan, dan pendidikannya. Sehingga didapatkan sampel dengan sepuluh orang informan utama dan tiga orang informan triangulasi. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan gabungan atau triangulasi.

III. HASIL PENELITIAN

1. Pelatihan Sebagai Sarana Untuk Meningkatkan Keterampilan Guru

Dari penjelasan informan triangulasi terkait dengan Pelatihan kesimpulannya menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas guru pada jangka waktu atau periode tertentu. Ini sesuai menurut teori A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Secara umum pelatihan itu harus dilakukan pada setiap instansi atau organisasi jika ada guru atau karyawan yang kurang terampil yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pada setiap individu.

Dari penjelasan informan triangulasi terkait dengan Pelatihan kesimpulannya menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas guru pada jangka waktu atau periode tertentu. Ini sesuai menurut teori A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Secara umum pelatihan itu harus dilakukan pada setiap instansi atau organisasi jika ada guru atau karyawan yang kurang terampil yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pada setiap individu.

Dari penjelasan para informan utama, penulis dapat menyimpulkan bahwa kekurangan dalam pelatihan yang pernah diselenggarakan seperti narasumber yang kurang bervariasi dan waktu yang terbatas, kelebihanannya adalah sarana prasarana yang sudah mumpuni dan dapat menambah wawasan.

Sarana dan prasarana tentunya dibutuhkan pada setiap organisasi atau perusahaan, sarana dan prasarana yang lengkap bisa membuat guru atau karyawan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Berikut pembahasan mengenai sarana yang memenuhi standar dalam melakukan pelatihan di SMPN 14 Tangerang Selatan menurut pemahaman informan utama atau narasumber yang diambil peneliti:

Dari penjelasan informan utama, penulis dapat menyimpulkan bahwa sarana yang memenuhi standar dalam melakukan pelatihan itu seperti narasumber yang bervariasi, perangkat komputer dan infokus, dan pemberian sertifikat setelah melakukan pelatihan.

2. Disiplin Kerja Guru di SMPN 14 Tangerang Selatan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk lebih memahami disiplin kerja, berikut ini akan dijelaskan pengertian disiplin kerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut: Menurut Simamora (2014:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Rivai (2014:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dalam norma-norma sosial yang berlaku.

Dari penjelasan informan triangulasi terkait dengan Disiplin Kerja kesimpulannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja itu adalah sikap untuk mematuhi aturan dan tata tertib maupun kode etik yang ada dan sudah ditetapkan. Ini sesuai menurut Sutrisno (2014:89) bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya memiliki aturan yang harus ditaati bersama yang dijadikan sebagai pembeda dengan organisasi atau perusahaan yang lain.

Dari uraian para triangulasi penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru sudah cukup baik karena para guru sudah mengetahui tentang peraturan dan disiplin kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya, akan tetapi masih terdapat beberapa guru yang melanggar aturan disiplin kerja.

Pengertian sanksi memang cukup luas jika dipandang dari berbagai konteks tetapi keberadaan sanksi tersebut membuat seseorang atau kelompok menjadi jera dan tidak mengulangi kesalahan. Sanksi adalah istilah yang digunakan dalam sarana pengkondisian (*Operant Conditioning*) yang digunakan setelah terjadinya perilaku tersebut terulang lagi di masa yang akan datang. Berikut penjelasan dari narasumber terkait dengan sanksi dan ketegasan yang ada di SMPN 14 Tangerang Selatan:

Dari penjelasan informan triangulasi terkait dengan sanksi dan ketegasan kesimpulannya menyatakan bahwa sanksi mengacu kepada aturan pegawai jika ada yang melanggar akan diberikan teguran dan akan diberikan surat peringatan sampai dengan dikurangi jam mengajarnya. Tetapi ketegasan dalam pemberian sanksi harus dilakukan seperti keterlambatan hadir itu masih berupa teguran dan itu harus dievaluasi karena keterlambatan hadir mempengaruhi kinerja guru. Menurut J.C.T Simorangkir, Rudy T. Erwin dan Aj.T. Prasetyo (2010:152) sanksi berasal dari Bahasa Belanda yaitu *sanctie* yang artinya ancaman hukuman, merupakan suatu alat pemaksa guna ditaatinya suatu kaidah, undang-undang.

3. Kinerja Guru di SMPN 14 Tangerang Selatan

Guru yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap sekolah, karena semakin tinggi kinerja guru maka akan tinggi juga peluang sekolah dalam mencapai tujuan dengan tepat. Intinya kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Untuk lebih memahami kinerja guru, berikut ini akan dijelaskan pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut : Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wirawan (2012:2) Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan guru. Kinerja merefleksikan seberapa baik guru untuk memenuhi sebuah pekerjaan. Dari hasil penelitian dan Persentase jawaban, masing – masing indikator dapat peneliti simpulkan bahwa:

a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab guru saat ini sudah cukup baik, guru bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya dengan baik sebagaimana mestinya.

b. Kejujuran

Guru di sini melakukan pekerjaannya dengan teliti dan guru saat ini taat pada peraturan dan tidak menyalahgunakan tugas dan wewenang yang telah diberikan.

c. Kedisiplinan

Disiplin kerja guru sudah cukup baik, guru mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan serta hadir dan pulang tepat waktu, disamping itu guru berada di kelas pada saat kegiatan belajar mengajar.

d. Kerjasama

Kerjasama guru saat ini sudah terjalin dengan baik, guru membantu pekerjaan guru yang lain seperti dalam menginput hasil nilai akhir.

Dari penjelasan informan triangulasi terkait dengan kinerja kesimpulannya menyatakan bahwa kinerja adalah usaha atau hasil yang dilakukan oleh seseorang terkait dengan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Ini sesuai menurut teori Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tanggung jawab menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) adalah menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Dari uraian para informan triangulasi penulis dapat menyimpulkan bahwa sikap tanggung jawab para guru di SMPN 14 Tangerang Selatan bisa dikatakan sudah cukup baik karena setiap guru sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, walaupun terkadang ada beberapa guru yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Berikutnya pembahasan mengenai inisiatif guru yang ada di SMPN 14 Tangerang Selatan. Berikut penjelasan informan utama tentang inisiatif guru di SMPN 14 Tangerang Selatan menurut pemahaman narasumber yang diambil oleh peneliti:

Dari uraian para informan utama dan triangulasi penulis dapat menyimpulkan bahwa inisiatif para guru di SMPN 14 Tangerang Selatan bisa dikatakan cukup baik karena hampir setiap guru memberikan metode pembelajaran yang bervariasi agar murid tidak monoton dan merasa bosan. Berikut penjelasan informan triangulasi mengenai inisiatif guru yang ada di SMPN 14 Tangerang Selatan:

Dari uraian para informan triangulasi penulis dapat menyimpulkan bahwa inisiatif para guru di SMPN 14 Tangerang Selatan bisa dikatakan cukup baik karena setiap guru

memberikan metode pembelajaran yang bervariasi juga melakukan kegiatan pembelajaran diluar sekolah dan memberikan ilmu tambahan setelah jam pelajaran selesai.

Dari uraian para informan triangulasi penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja para guru di SMPN 14 Tangerang Selatan bisa dikatakan cukup baik karena para guru mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ada dalam periode tertentu dan juga terdapat murid yang berprestasi baik akademis maupun non-akademis.

4. Analisis S.W.O.T (Strength, Weakness, Opportunities, Threats)

Menurut Freddy Rangkuti (2016), SWOT adalah identitas berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi pelayanan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan peluang namun secara bersamaan dapat meminimalkan kekurangan dan ancaman. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal dan faktor internal. Untuk mengetahui bagaimana sekolah ini bisa tetap berdiri dan berbagai ragam hal yang sempat dihadapi SMPN 14 Tangerang Selatan Jadi dibawah ini yaitu contoh analisa S.W.O.T SMPN 14 Tangerang Selatan:

Tabel 3.1
Analisa S.W.O.T SMPN 14 Tangerang Selatan

<p>Strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status sekolah Negeri dan akreditasi sekolah A • Memiliki tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah 	<p>Weaknesses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas kurang lengkap seperti komputer dan laboratorium untuk praktek
<p>Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan masyarakat terhadap lulusan yang berkualitas • Tidak ada sekolah sejenis yang menjadi pesaing di daerah pondok kacang barat 	<p>Treats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemajuan Teknologi Komputer dan Informatika • Kurangnya fasilitas yang memperlambat kegiatan belajar mengajar

Kesimpulan dari S.W.O.T di SMPN 14 Tangerang Selatan terkait dengan kesempatan yang sekolah miliki yaitu tuntutan masyarakat terhadap lulusan yang berkualitas juga tidak ada sekolah sejenis yang menjadi pesaing di daerah sekitar. Tetapi adapun kelemahan dan ancaman yang dimiliki SMPN 14 Tangerang Selatan, kelemahan seperti fasilitas yang kurang lengkap seperti komputer dan laboratorium untuk praktek. Untuk ancamannya adalah kurangnya fasilitas sehingga bisa memperlambat kegiatan belajar mengajar

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelatihan merupakan kebutuhan bagi setiap guru yang ada disekolah untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja. Pelatihan yang pernah diselenggarakan di SMPN 14 Tangerang Selatan seperti pelatihan metode pembelajaran, pelatihan kurikulum, dan pelatihan komputerisasi. Kekurangan dari pelatihan yang pernah diselenggarakan di

SMPN 14 Tangerang selatan adalah narasumber yang kurang bervariasi, waktu yang terbatas.

2. Disiplin Kerja, pada setiap aturannya guru dituntut untuk mematuhi segala aturan tersebut. Jika ada guru yang melanggar sanksi mengacu kepada aturan pegawai seperti memberikan teguran lisan, memberikan surat peringatan, sampai dengan pemotongan jam mengajar.
3. Pada dasarnya setiap sekolah tentu membutuhkan guru sebagai tenaga pendidik yang terampil dan bervariasi dalam memberikan metode pembelajaran kepada siswa agar tercapainya kinerja guru yang baik. Dalam menjalankan tugasnya Guru SMPN 14 Tangerang Selatan sudah memiliki sikap tanggung jawab dan inisiatif yang cukup baik, akan tetapi terdapat beberapa guru yang masih kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya seperti menunda pekerjaannya dalam pengumpulan hasil nilai akhir.

B. Saran

1. Sekolah harus lebih sering lagi dalam melakukan kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan para guru, harus memilih narasumber yang lebih bervariasi, melakukan pelatihan hingga tuntas. Sehingga guru lebih terampil dalam melakukan kegiatan belajar mengajar.
2. Disiplin kerja di SMPN 14 Tangerang Selatan sudah cukup baik, namun masih ada beberapa guru yang melanggar. Sekolah harus menerapkan sanksi yang lebih tegas agar para guru dapat mematuhi akan peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Kinerja guru di SMPN 14 Tangerang Selatan sudah cukup baik, namun ada beberapa yang harus diperbaiki oleh sekolah contohnya yaitu dengan meningkatkan rasa tanggung jawab dan inisiatif yang lebih tinggi lagi baik dari segi on the job ataupun out the job seperti kehadiran, datang tepat waktu dan penguasaan materi yang akan diberikan kepada murid-muridnya. Guru dalam mengumpulkan hasil nilai akhir juga harus tepat waktu.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Andika dan Amir Imbaruddin. Analisis Disiplin kerja karyawan pada PT. Aryadata Sarana Makassar. (Skripsi)
- Bangun, W. 2012, Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital National Guido Valadares Timor Leste. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Dessler, Gary. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas K. 2016. Manajemen Sumber Day a Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:Andi Offset.
- Handoko, 2011, Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua Yogyakarta: BPF.
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas, Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M. S.P. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris, 2013, Wawancara Observasi dan Fokus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif, Jakarta: Rajawali Press.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011, Human Resource Management (edisi 10), Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Bandung:Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 1993. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Roesdakarya,
- Mulyasa. 2014. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2011. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurul Khurotin, Tri Wulida Arianty. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vo.64 No.1 Tahun 2018
- Putu Edi Suartana, Wayan Bagia, Wayan Suhendra. Analisis Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Busan Auto Finance. Jurnal Manajemen Vol.6 Tahun 2016.
- Safroni, 2012, Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi), Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Salma Arifah, Moch.Zainuddin, M. SI, & Arie Surya Gustama. Pengembangan pelatihan sumber daya manusia di lembaga organisasi pelayanan sosial (studi kasus mengenai pelatihan karyawan aksi cepat tanggap Jakarta Selatan). Jurnal Riset & PKM Vol.3 No.3
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Utama.
- Seri Rosda. Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan XIII Kota Kampar. (Skripsi)
- Simamora, Henry. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PTRemaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- T. Hani Handoko, 2012. Manajaemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek, Edisi-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2012. Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.