

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA PEKANBARU

**KHORNELIS DEHOTMAN**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE-RIAU)  
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237  
E-mail : khornelis214@gmail.com

**Abstract:** *The study was conducted at the libraries and archives of Pekanbaru city. In analyzing data using descriptive and quantitative method. Descriptive is the methods associated with the collection and presentation of a data cluster so as to provide useful information.  $Y = 23,534 + 0,995X$ . From the results of the data can be explained as follows: The constant of 23,534 means that if training (X), 0, then the performance of employees (Y) has a value of 23,534. Regression coefficient Variable diklat (X) equal to 0,995, meaning if training (X) have increase 1 unit, hence employee performance will experience increase equal to 0,995 unit. The value of tcount is 5,171 bigger than ttable 2,000 with 0.000 significance level. This means that the training has a significant effect on employee performance. This means education and training (DIKLAT) have a significant effect on employee performance. Then  $H_0$  rejected  $H_1$  accepted, meaning that the incentive partially and significant effect on employee performance. Obtained r-square value (coefficient of determination) can be seen that R 0,598. This means that the training variables (X) have a close relationship to employee performance. While the value of R square of 0.358, this means the variables training (X) contributed to the influence of employee performance of 35.8% and the remaining 64.2% influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Education and Training, Performance of Civil Servants*

## PENDAHULUAN

Dinas perpustakaan dan kearsipan (Dispusip) kota Pekanbaru hadir sebagai salah satu wujud keseriusan pemerintah kota Pekanbaru dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dispusip kota Pekanbaru mengemban tugas untuk memberikan pelayanan yang terbaik dibidang perpustakaan dan kearsipan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi serta perkembangan dunia kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan

pelatihan. Untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang baik. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara kontinyue atau berkelanjutan. Dan dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, maka diharapkan pada instansi pemerintah dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi organisasi dan instansinya.

Pada dasarnya kinerja dari seseorang dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dan efisiensi pelaksanaan pekerjaannya. Aspek-aspek hasil kerja ini meliputi tugas-tugas yang dilaksanakan, hasil

rata-rata yang dapat dilaksanakan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas dan mutu pekerjaan yang dapat dilaksanakan. Kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian agar setiap pegawai mempunyai standar penilaian dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Untuk melihat perkembangan jumlah pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1 : Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.**

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN GOLONGAN			TOTAL PNS
	GOL.II	GOL. III	GOL. IV	
2016	3	23	8	34
2017	2	29	12	43
2018	3	27	15	45
2019	3	29	16	48
2020	3	32	15	50

**Sumber : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru 2021**

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan golongan pegawai setiap tahunnya.

**Tabel 2 : Data Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	5	10,00
2	S1	42	84,00
3	S2	3	6,00
Jumlah		50	100

**Sumber : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru 2021**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kota Pekanbaru adalah Strata 1 (S1), yaitu berjumlah 42 orang atau 84%, sedangkan tingkat pendidikan SMA berjumlah 5 orang atau 10%, dan untuk tingkat pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 3 orang atau 6%.

**Tabel 1.4 : Penilaian Rata-rata Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Dinas perpustakaan dan kearsipan kota Pekanbaru tahun 2020.**

No	Penilaian	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	> 90	4	7,14%
2	80 - 89	37	74,29%
3	70 - 79	9	18,57%
Total		50	100,00%

**Sumber : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru 2021**

### **Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat (Harsono 2011:162).

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang k etenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut PP No 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2010:120) berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang

mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap dan perilaku seseorang.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan (diklat) merupakan sarana bagi pegawai untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian pendidikan dan latihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis serta teroganisir agar pegawai dapat mempelajari pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan secara teoritis dan konseptual agar pencapaian sasaran organisasi dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan organisasi (Khornelis, 2016)

Ada beberapa indikator dalam pendidikan dan pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pendidikan dan pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

#### 1. Instruktur

- a. Pendidikan. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- b. Penguasaan materi. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

#### 2. Peserta

- a. Semangat mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
- b. Seleksi : Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

#### 3. Materi

- a. Sesuai tujuan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b. Sesuai komponen peserta. Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- c. Penetapan sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4. Metode

- a. Sosialisasi tujuan. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- b. Memiliki sasaran yang jelas. Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan

#### 5. Tujuan

- a. Meningkatkan keterampilan. Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

### **KINERJA**

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga actual

performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moehierianto ( 2012:69)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2010:105).

Menurut Keban dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
5. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkahlangkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

### **Hubungan Pendidikan & Pelatihan (Diklat) Dengan Kinerja**

Pada prinsipnya konsep kinerja dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja, dan seperti yang telah diketahui istilah aturan biasanya mengacu kepada tujuan-tujuan untuk menciptakan ketertiban. Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang efektif dapat meningkatkan kinerja (Kaswan, 2011:55).

Dengan demikian konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu peraturan yang tetap. Alasan yang mendesak dilakukannya pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah kinerja yang kurang atau di bawah standar. Kinerja yang kurang ditandai oleh keluhan pelanggan, tingkat kinerja yang rendah dan lain-lain (Kaswan, 2011:55).

### **METODE PENELITIAN**

Populasi untuk penelitian ini berjumlah 50 orang, maka sampel penelitian menjadi 50 orang dikarenakan populasi kurang dari 100.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu :

- a. Teknik pengumpulan data kepustakaan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku dan literature yang relevan.
- b. Teknik Pengumpulan Data Lapangan. Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) yang dikutip dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Husein Umar, 2008:70-71), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka mewakili Sangat Setuju (SS).

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan pengolahan data dibantu software SPSS. Adapun rumus regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

X : Pendidikan dan latihan

$\alpha$  : Konstanta Regresi Sederhana

$\beta$  : Koefisien Regresi

$\varepsilon$  : Epsilon

### **HASIL**

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan didapat outputnya sebagai berikut:

**Tabel 3: Rekapitulasi pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kota Pekanbaru**

VARIABEL	Kategori					Rata-rata
	SS	S	CS	TS	STS	
Diklat	122	403	270	0	0	3,75
Kinerja	48	278	174	0	0	3,80

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa analisis pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai memperoleh tanggapan positif dengan rata-rata sebesar 3,75 berarti diklat mampu meningkatkan kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota Pekanbaru.

### **Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat adalah :

$$Y = 23,534 + 0,995X$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diartikan sebagai berikut. Dari hasil data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 23,534 artinya jika diklat (X), bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 23,534. Koefisien regresi Variabel diklat (X) sebesar 0,995, artinya jika diklat (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,995 satuan.

### **Uji t (Parsial)**

Nilai  $t_{hitung}$  didapat 5,171 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,000 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya secara parsial insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

nilai *r-square* (koefisien determinasi) dapat dilihat bahwa  $R$  0,598. Hal ini berarti variabel diklat ( $X$ ) memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai  $R$  square sebesar 0,358, hal ini berarti variabel diklat ( $X$ ) memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 35,8% dan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

### **SIMPULAN**

1.  $Y = 23,534 + 0,995X$ . Dari hasil data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 23,534 artinya jika diklat ( $X$ ), bernilai 0, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) memiliki nilai 23,534. Koefisien regresi Variabel diklat ( $X$ ) sebesar 0,995, artinya jika diklat ( $X$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,995 satuan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  didapat 5,171 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,000 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya secara parsial insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) dapat dilihat bahwa  $R$  0,598. Hal ini berarti variabel diklat ( $X$ ) memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai  $R$  square sebesar 0,358, hal ini berarti variabel diklat ( $X$ ) memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 35,8% dan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Dehotman, khornelis 2016. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* Provinsi Riau". Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol 1 No 2.
- Dehotman, khornelis 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Enggal Laras Langgeng Di Pekanbaru. Jurnal Ekobis:Ekonomi dan Bisnis. Vol 11 No 2 2020.
- Dessler, Gary, 2015. Human Resource Manangement. New jersey: Pearson Education
- Elgus Fitri, 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Marpoyan Damai Pekanbaru. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2011. Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Bandung:Grasindo
- Sri, Hardiati. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Administrasi Negara RI, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan, 2011. Pelatihan dan pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2015, Dasar-dasar Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martha Monroza Siagian, 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. Universitas Sumatera Utara

- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- PP No. 101 Tahun 2000 ayat 2, *Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS)*
- PP No. 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2015. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- Siswanto, H.B, 2007, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT Kencana.
- UU No. 43 Tahun 1999. *Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Umar, Husein, 2005, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada