

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DINAS PARIWISATA DAN
KEBUDAYAAN MANGGARAI BARAT**



**Disusun Oleh :
MARYANTI SHERLIYANA DARUNG
11160048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FALKUTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI

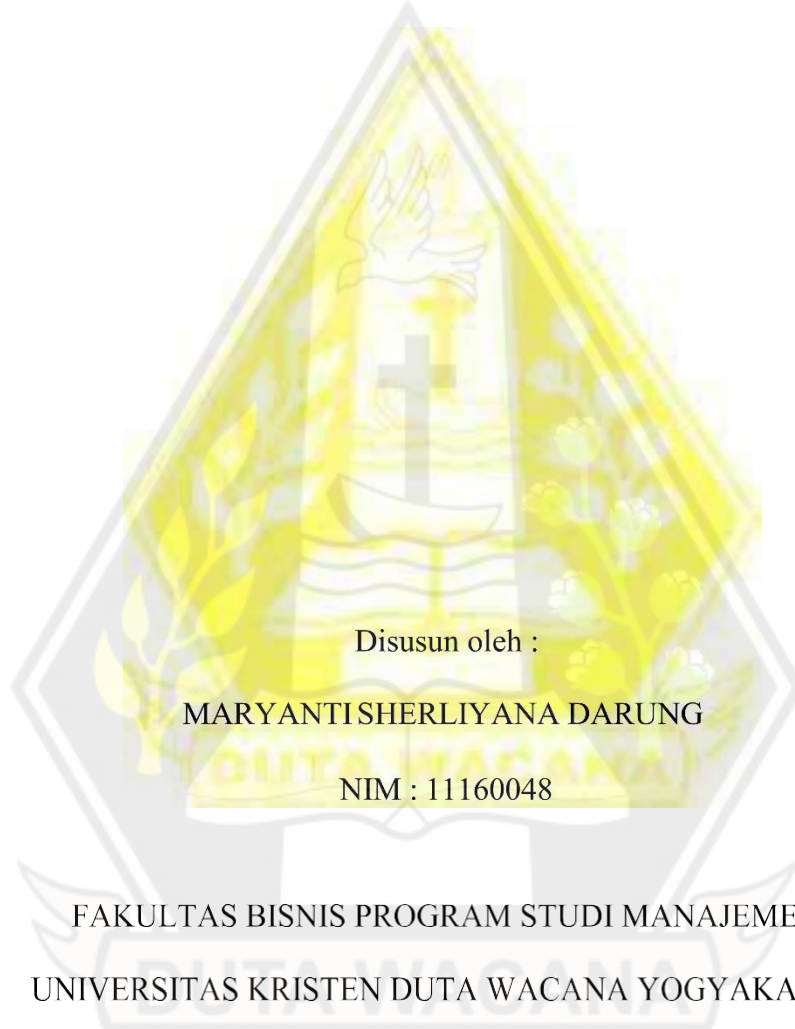
Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat – syarat

Guna memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DINAS PARIWISTA DAN KEBUDAYAAN MANGGARAI BARAT”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MARYANTI SHERLIYANA DARUNG

11160048

dalam Ujian Skripsi Program Studi

Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 4 Juli 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)



Yogyakarta, 12 Juli 2022

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

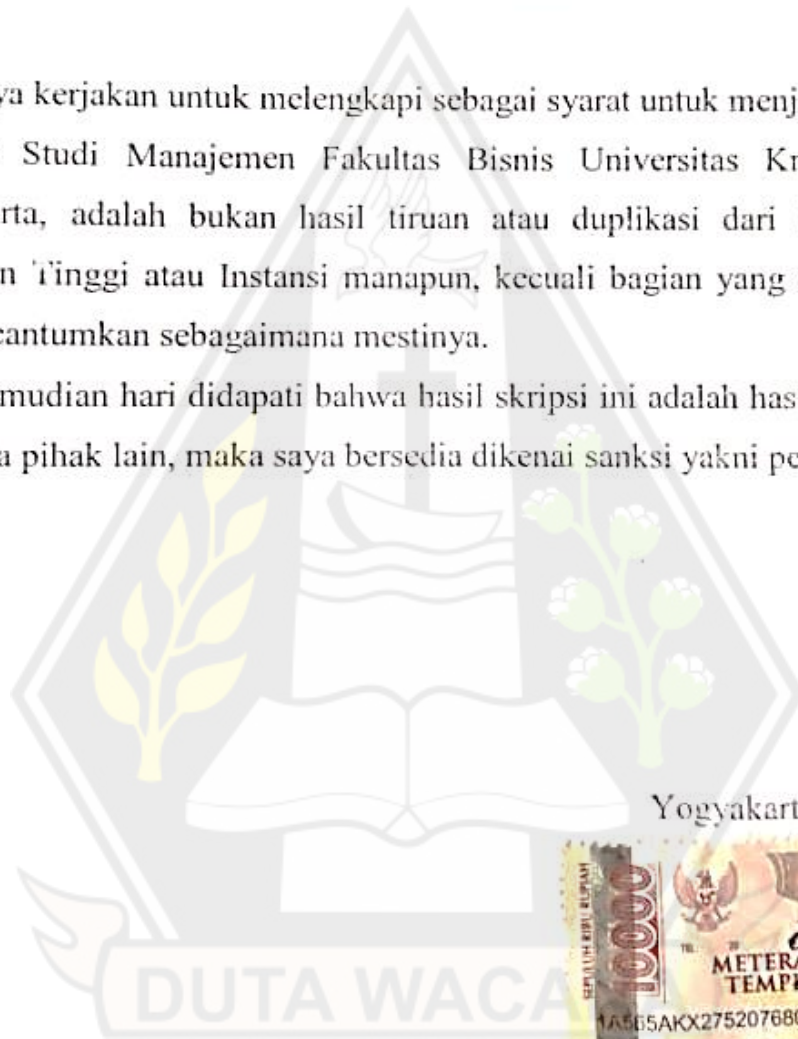
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul
“PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN MANGGARAI
BARAT”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 17 Juni 2022



Maryanti Sherliyana Darung

(Maryanti Sherliyana Darung)

11160048

HALAMAN MOTTO

Amsal 19:21

Banyaklah rancangan di hati manusia, tetapi keputusan Tuhanlah yang terlaksana.

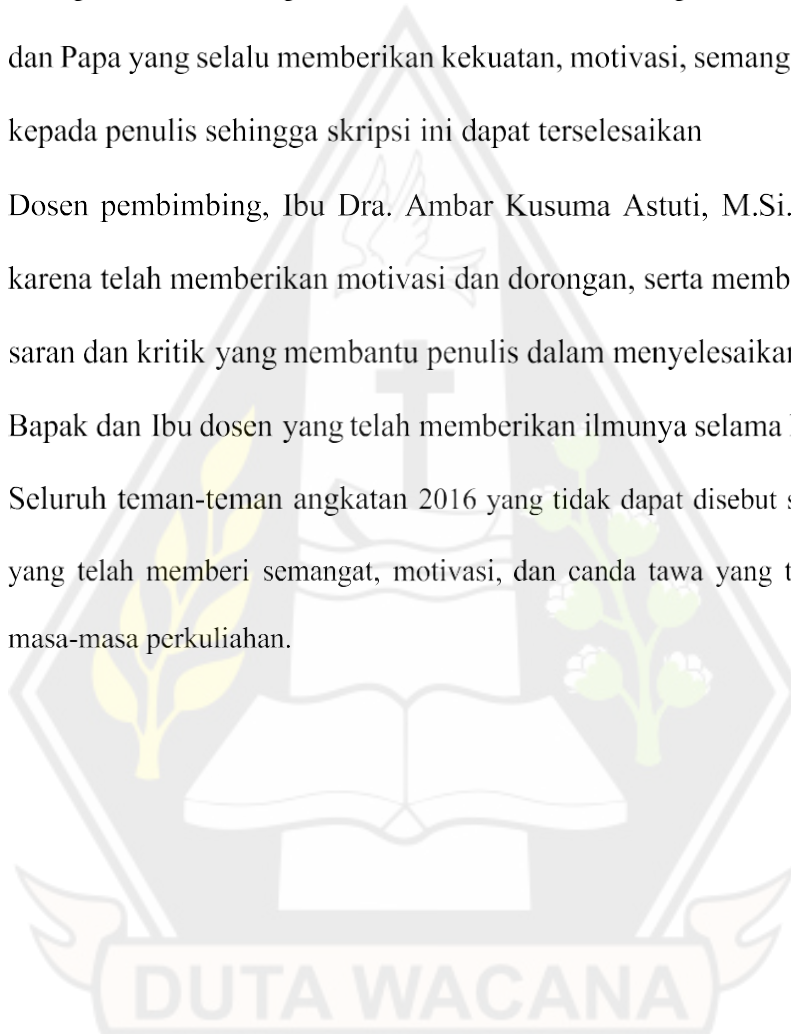
Many are the plans in the mind of a man, but it is the purpose of the Lord that will stand.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- ❖ Tuhan Yesus Kristus. Karena atas penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Orang tua dan keluarga. Terima kasih untuk keluarga terkhususnya Mama dan Papa yang selalu memberikan kekuatan, motivasi, semangat serta meteri kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
- ❖ Dosen pembimbing, Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. Terima kasih karena telah memberikan motivasi dan dorongan, serta memberikan banyak saran dan kritik yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.
- ❖ Seluruh teman-teman angkatan 2016 yang tidak dapat disebut satu demi satu, yang telah memberi semangat, motivasi, dan canda tawa yang telah mewarnai masa-masa perkuliahan.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir penulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Sumber Daya Manusia pada Fakultas Bisnis .

Penulis menyadari dalam proses penyelesaian skripsi ini banyak pihak yang telah membantu, baik secara moral, material, dan spritual. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada

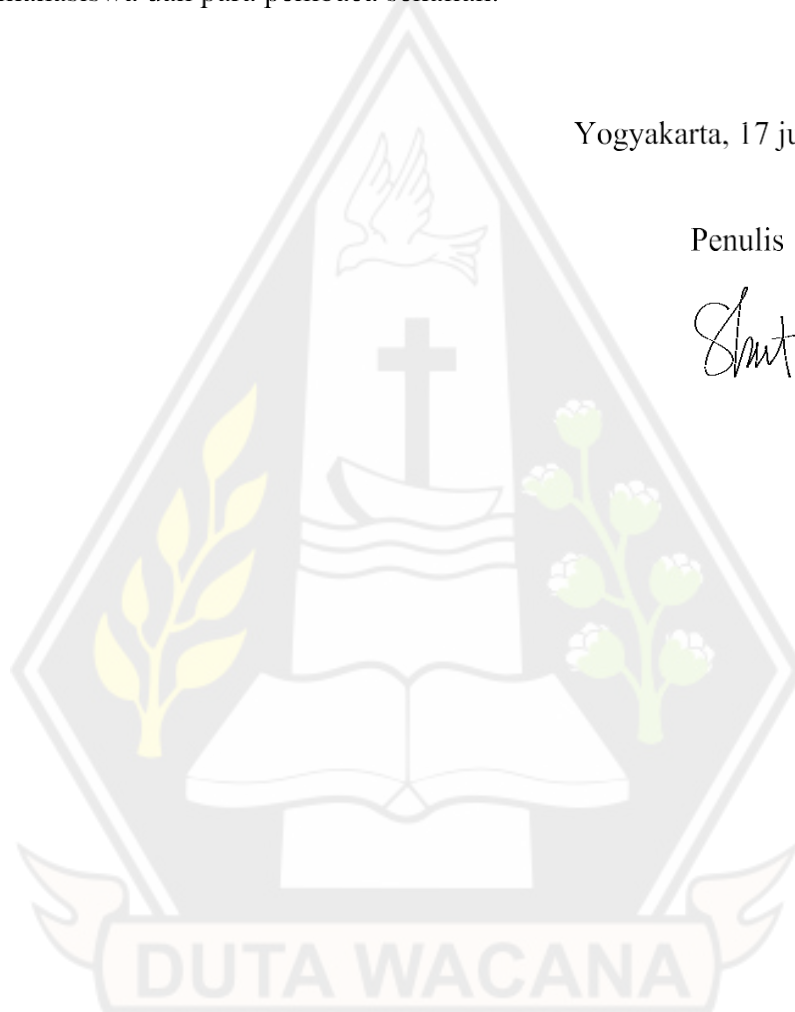
1. Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta yang telah memberi kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk menuntut ilmu dan mengembangkan diri.
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu saya dalam penyelesaian penulisan skripsi.
3. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat yang telah memberikan ijin dan membantu dalam usaha memperoleh data penelitian yang saya perlukan.
4. Kedua orang tua dan adik yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan motivasi dari awal perkuliahan sampai saat ini.

5. Orang terdekat yang telah memberikan support sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi lebih baiknya skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian.

Yogyakarta, 17 juni 2022

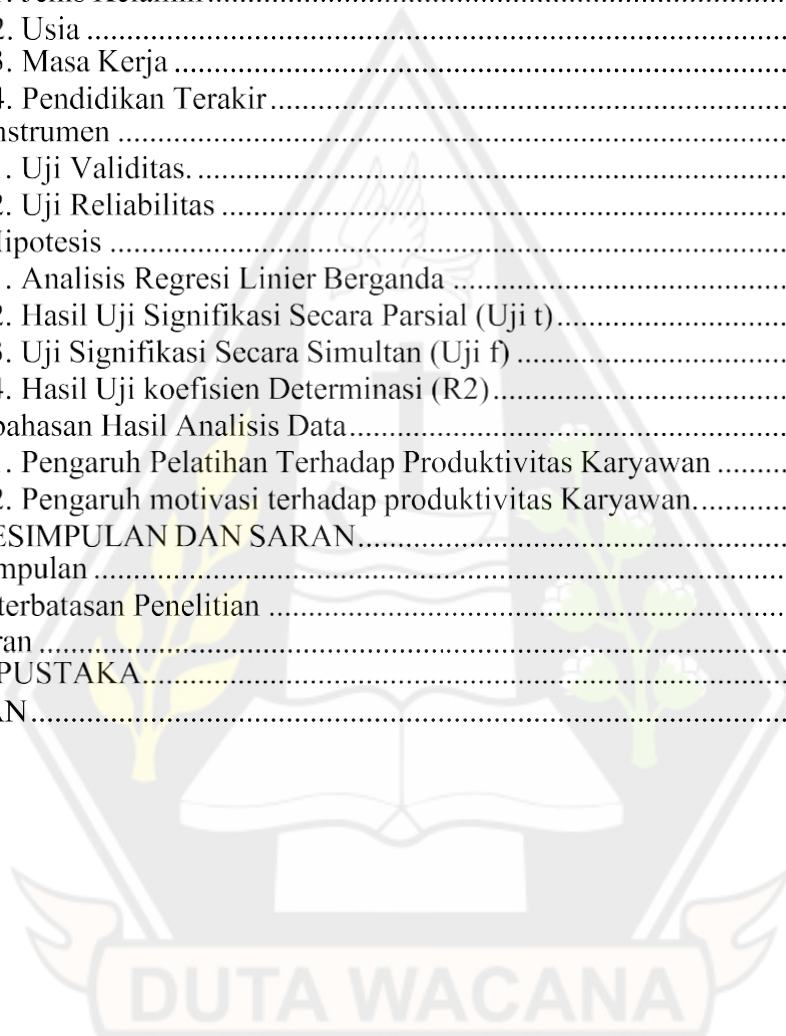
Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN.....	i
HALAMAN PENGANTAR.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Batasan Masalah.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1. Pelatihan.....	7
2.1.1. Pengertian Pelatihan.....	7
2.1.2. Tahapan dan Metode Pelatihan.....	8
2.1.3. Indikator Pelatihan.....	9
2.1.4. Manfaat Pelatihan.....	10
2.2. Motivasi Kerja.....	10
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	10
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi motivasi.....	12
2.2.3. Indikator Motivasi.....	15
2.3. Produktivitas Kerja.....	16
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	16
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	17
2.3.3. Manfaat Produktivitas Kerja.....	18
2.3.4. Indikator Produktivitas Kerja.....	18
2.4. Kerangka Teori.....	19
2.5. Hipotesis Penelitian.....	20
2.5.1. Pengaruh Antara Pelatihan dengan Produktivitas.....	20
2.5.2. Pengaruh Antara Motivasi dan Produktivitas.....	21
2.5.3. Penelitian Terdahulu.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Metodologi Penelitian.....	24
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	24
3.3. Variabel Penelitian.....	24
3.4. Populasi.....	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6. Sumber Data.....	29
3.7. Analisis Deskriptif.....	29
3.8. Uji Instrumen.....	29

3.8.1. Uji Validitas	30
3.8.2. Uji Reabilitas	30
3.9. Teknik Analisa Data	30
3.9.1. Uji Hipotesis.....	31
3.9.2. Uji Koefisien Regresi Parsial atau Uji t	31
3.9.3. Uji F.....	31
3.9.4. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	32
3.9.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Profil Responden.....	33
4.1.1. Jenis Kelamin	33
4.1.2. Usia	34
4.1.3. Masa Kerja	34
4.1.4. Pendidikan Terakhir.....	35
4.2. Uji Instrumen	35
4.2.1. Uji Validitas.....	35
4.2.2. Uji Reliabilitas	38
4.3. Uji Hipotesis	38
4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda	39
4.3.2. Hasil Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji t).....	40
4.3.3. Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji f)	42
4.3.4. Hasil Uji koefisien Determinasi (R ²).....	43
4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	43
4.4.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan	43
4.4.2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas Karyawan.....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
5.1. Kesimpulan	46
5.2. Keterbatasan Penelitian	46
5.3. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	50



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	25
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	33
Tabel 4.2 Usia	34
Tabel 4.3 Masa Kerja	34
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	35
Tabel 4.5 hasil Uji Validitas Pelatihan (x1)	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (x2)	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (y)	37
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	39
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	41
Tabel 4.11 Uji F	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	43



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN MANGGARAI BARAT

**Maryanti Sherliyana Darung
11160048**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Sherlydarung141198@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada lembaga pemerintahan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat.

Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang peneliti berikan, serta hasil penelitian lain yang relevan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner, analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki tingkat signifikan .887 yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat sedangkan motivasi kerja memiliki tingkat yang signifikan yaitu .001 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas para karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Motivasi, Pelatihan dan Motivasi karyawan,, Produktivitas karyawan.*

THE INFLUENSICE OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT DEPARTMENT OF TOURISM AND CULTURE IN WEST MANGGARAI.

**Maryanti Sherliyana Darung
11160048**

**Business Faculty Management Study Program
Duta Wacana Christian University
Sherlydarung141198 @gmail.com**

ABSTRACT

The study was intended to analyze how the effect training and motivation on employee productivity at the department of tourism and culture of West Manggarai.

This study is based on the method of presentation of data from the responses of respondents to the questionnaires given by researchers, as well as on other research relevant to the subject, in this regard the primary data of the tourism and cultural service of west Manggarai.

The study uses the quantitative method by disseminating questionnaires, the statistical analysis used in the study is multiple regression analysis using the SPSS program. The results of this study show that job training has a significant risk. 887 shows that training does not affect the productivity of employees in the tourism and cultural services of the west while work motivation has a significant risk. 001 indicates that job motivation has a significant impact on workers' productivity.

Keywords: Training, Motivation, Training And Motivation Of The Employee, Employee Productivity.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai banyak sekali kekayaan alam yang dapat dijadikan modal untuk dunia pariwisata yang nantinya dapat diolah dan dapat dijadikan lahan bisnis bagi masyarakat maupun pemerintah untuk bertahan hidup.

Dalam mempercepat perkembangan daerah yang mempunyai potensi pariwisata yang menjual maka semua pihak baik masyarakat maupun pemerintah terkhusus Dinas Pariwisata dan Kebudayaan harus bekerja dengan keras untuk mewujudkan ini. Menurut Ricardson dan fluker (dalam aditya, 2010:2) yang diluncurkan pada tahun 1995 oleh the *Pacific Asian Trevel Association* (PATA) adalah:

1. Memenuhi kebutuhan konsumen
2. Meningkatkan kontribusi ekonomi nasional negara Indonesia
3. Meminimalisasi dampak pariwisata terhadap lingkungan
4. Mengembalikan pengembalian finansial yang cukup bagi orang-orang yang berusaha di pariwisata.

Usaha untuk mencapai sebuah kesuksesan dalam pembangunan pariwisata di suatu daerah diperlukan pemahaman yang baik dari sisi pemerintah dan masyarakat yang ada di daerah tersebut. Pemerintah tentu harus memperhatikan dan memastikan bahwa pembangunan pariwisata itu akan mampu memberikan sebuah keuntungan sekaligus menekan biaya sosial dan ekonomi lingkungan tersebut. Selain pemerintah masyarakat

selaku pelaku wisata lebih terfokus dan berorientasi tentang keuntungan wisatawan dari suatu daerah ke daerah lain. Dengan kata lain masyarakat dapat membantu pemerintah untuk memasarkan sektor pariwisata agar banyak pelaku wisata yang mau singgah untuk menikmatinya.

Sama halnya di daerah Manggarai Barat, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan harus mampu membantu masyarakat untuk menciptakan sumber penghasilan yang lain yaitu tempat wisata. Menurut Liu (dalam Pitana dan Diarta 2009:114) ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mengimplementasikan yaitu :

1. Pembangunan dan pengembangan Infrastruktur
2. Aktivitas Pemasaran
3. Pengembangan kualitas budaya dan lingkungan
4. pengembangan sumber daya manusia

Jika ke empat dasar ini mampu dapat diimplementasikan maka tidak menutup kemungkinan nantinya pariwisata yang telah dikembangkan pemerintah khususnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan akan membantu dan mengangkat ekonomi masyarakat sekitar.

Seiring perkembangan ilmu dan pengetahuan yang maju dengan sangat pesat maka pemerintah dituntut untuk lebih menjadikan para karyawannya untuk lebih terampil lagi dan juga kreatif dalam mengerjakan semua proyek untuk perkembangan pariwisata dan budaya di daerah Manggarai Barat. Untuk mewujudkan semua itu maka atasan dituntut untuk mengadakan program pelatihan untuk semua karyawan yang membutuhkan, karena dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh pemerintah dapat diyakini selain menambah kompeten juga dapat menambahkan rasa percaya diri yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas para pegawai pemerintahan dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Widodo (2015:82) pelatihan merupakan

serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional pada bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan dan meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai standar tempat kerja.

Motivasi juga merupakan sesuatu yang sangat penting bagi meningkatkan produktivitas kerja disuatu pemerintahan seperti yang dikatakan oleh Azwar (2000:15) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau kelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan suatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu sebagai sebuah atasan dituntut selalu memberikan sebuah motivasi kepada bawahannya, karena ketika karyawan merasa terpacu maka akan timbul semangat dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi tugasnya dan tidak menutup sebuah kemungkinan produktivitas para karyawan akan meningkat.

Dari uraian diatas maka peneliti akan melakukan sebuah Penelitian yang akan dilakukan kepada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Manggarai Barat, yang berhubungan dengan pelatihan yang diberikan pemerintah kepada para pegawai terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja para karyawan yang ada di instansi.

Maka dari itu peneliti ingin melihat seberapa penting hubungan dari semua itu sehingga muncul judul penelitian **“Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat”**

1.2. Rumusan Masalah

Bertolak ukur dari latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok pembahasan adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai barat?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat
2. Untuk menguji pengaruh motivasi produktivitas karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan, pengalaman dan wawasan kepada penulis atas permasalahan yang telah diteliti dan dapat menerapkan teori manajemen sumber daya manusia selama duduk di bangku perkuliahan untuk diterapkan di lapangan.

2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat dalam mengatasi masalah yang ada di perusahaan.

3. Bagi Universitas

Hasil ini dapat menjadi referensi dan semoga bermanfaat bagi pembaca dalam mengambil kebijakan dimasa depan.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Manggarai Barat, dengan korespondensi sebanyak 65 orang.
2. Pelatihan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Marno Tambunan (2015) yang ber-indikator tentang :
 - a. Jenis pelatihan
 - b. Tujuan pelatihan
 - c. Materi
 - d. Metode yang digunakan
 - e. Kualifikasi pekerja
 - f. Kualifikasi Pelatih
3. Motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh oktavia farida asmono (2015) :
 - a. Kinerja
 - b. Penghargaan
 - c. Tantangan
 - d. Tanggung Jawab
 - e. Keterlibatan
 - f. Kesempatan
 - g. Pengembangan

4. Produktivitas dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019: 104-105) :
- a. Meningkatkan hasil yang di capai
 - b. Kemampuan dalam melaksanakan tugas
 - c. Semangat kerja
 - d. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
 - e. Meningkatkan diri untuk menjadi yang lebih baik dari yang lalu
 - f. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah berkaitan dengan variable pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat. Maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan dari data responden pengolahan data yang dilakukan sebanyak 65 responden. Diantaranya berdasarkan Usia yang mendominasi pada 31-40 tahun dengan jumlah 29 koresponden, untuk masa kerja terbanyak pada jumlah 1-10 tahun dengan jumlah 39 responden sedangkan tingkat pendidikan yang mendominasi pada lulusan S1 (sarjana) dengan jumlah 58 responden.
- b. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

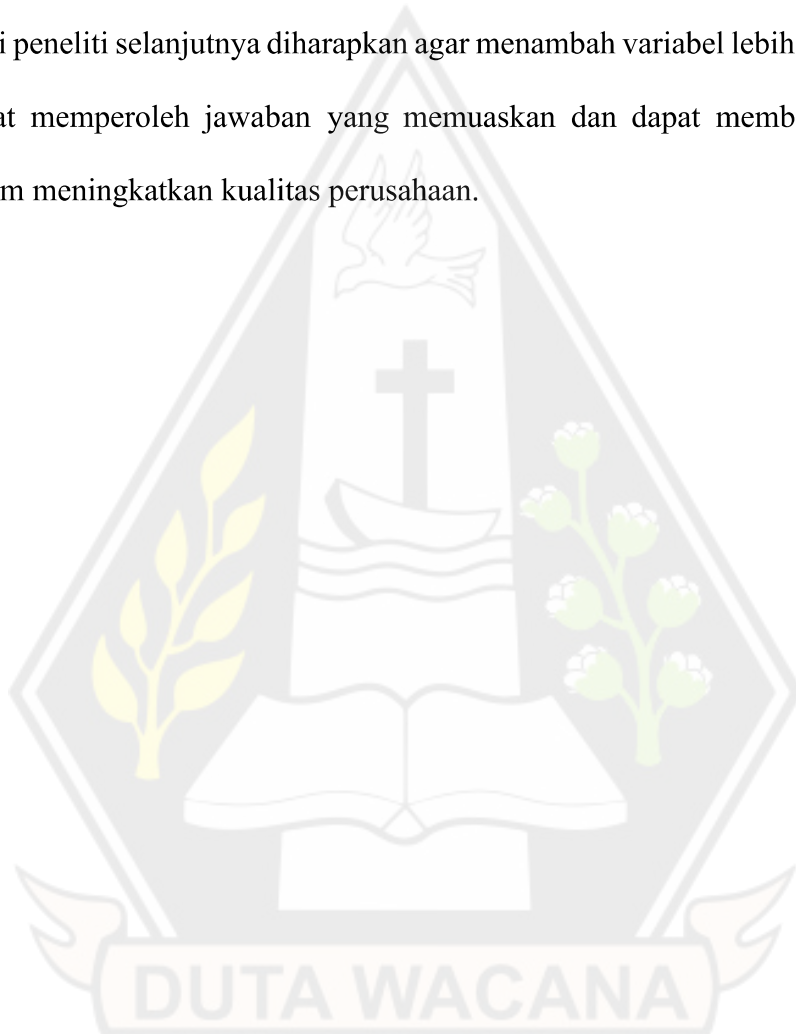
Penelitian ini masih ada beberapa keterbatasan, diantaranya adalah:

- a. Penelitian hanya dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya sebagian kecil yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sedangkan sebenarnya masih banyak lagi variabel yang bisa digunakan untuk penelitian yang mempengaruhi produktivitas karyawan

5.3. Saran

Setelah melakukan penelitian maka ada beberapa hal yang diungkapkan sebagai berikut :

- a. Bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Manggarai Barat diharapkan memperhatikan metode pelatihan agar dapat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel lebih banyak lagi agar dapat memperoleh jawaban yang memuaskan dan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, ardyan Prayoga. 2010. Studi tentang pengelolaan Potensi Obyek Wisata Pulau derawan Kabupaten berau oleh dinas pariwisata kabupaten berau, Samarinda: Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu politik universitas mulawarman.
- Asmono, Octavia farida, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Sinom Surakarta. <http://www.eprints.ums.ac.id>
- Busro, Muhamad. 2018. Teori-teori. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Prena meidia Group.
- Eko Widodo,Suparno. 2015. “ Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta. .
- Ghozali.2012. Aplikasi Multivariate Dengan Progam SPSS Edisi Kelima. Semarang : universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J, Ravianto. 2012. produktivitas dan manusia indonesia. Jakarta: lembaga SIUP.
- Kasmir. 2016. Managemen sumber daya manusia (teori dan Praktik), PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Depok.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Marto Tambunan. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Cabang kota sidimpun, Jurnal.
- Pitana, I Gede dan Diarta, I ketut Surya. 2009. Pengantar Ilmu Pariwisata. Yogyakarta: andi.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2010. Produktivitas apa dan bagaimana. Bandung: Bumi aksara.

Sugiyono, 2013. metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R%G. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R%G. Bandung: Alfabeta.

Sudarmayanti. 2010. Sumberdaya manusia dan produktivitas kerja. Cetakan kedua. Penerbit :
mandar maju. Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Suwatno, dan donni juni Prinsa. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis
: Alfabeta.

Wibowo .2017. Manajemen kinerja, cetakan ke empat, jakarta : PT RAJAGRAFINDO
PERSADA, Jakarta

Yusuf, Burhanudin. 2015. Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta:
Rajawali pers

Zainal, veithzal rivai.dkk. manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan teori
praktik. Jakarta:rajawali pers. 2014

