




### PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL DAN PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PERSONEL PADA STAF SUMBER DAYA MANUSIA MARKAS KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA

Rizal Wahid<sup>1</sup>, Yuni Pratikno<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
Rizalwahid77@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan formal dan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja personel, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 72 personel, yang seluruhnya dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 29. Secara parsial, pendidikan formal (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 5,420 > t_{tabel} = 1,993$ . Pemberian penghargaan (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel dengan $t_{hitung} = 7,221 > 1,993$ . Secara simultan, keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel, dibuktikan dengan $F_{hitung} = 56,753 > F_{tabel} = 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,611 menunjukkan bahwa pendidikan formal dan pemberian penghargaan secara bersama-sama memengaruhi prestasi kerja sebesar 61,1%, sedangkan 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.518	<b>Kata Kunci:</b> Pendidikan Formal, Pemberian Penghargaan, dan Prestasi Kerja Personel
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>)</p> </div>	

## PENDAHULUAN

Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan kompensasi pegawai, dan memperhatikan hubungan antar pegawai atau tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau instansi terkait tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan pekerjaan.

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses-proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, artinya kinerja manusia.

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif pegawai. Selain itu, manajemen SDM juga

memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi organisasi dan pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi.

Prestasi kerja personel dalam suatu organisasi merupakan faktor krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri), khususnya Staf Sumber Daya Manusia (SSDM), memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan memiliki dedikasi tinggi. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja personel menjadi salah satu prioritas dalam mendukung tugas-tugas kepolisian yang semakin kompleks.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja personel adalah tingkat pendidikan formal yang dimiliki. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan, keterampilan, serta wawasan yang diperlukan dalam

melaksanakan tugas dengan optimal. Dalam konteks organisasi kepolisian, pendidikan formal tidak hanya mencakup pendidikan umum tetapi juga pendidikan kepolisian yang lebih spesifik, seperti akademi kepolisian dan pendidikan lanjutan bagi anggota kepolisian. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki kemampuan analisis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan tolok ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019:93) mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2004:166) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Pendidikan formal merupakan salah satu solusi utama untuk membentuk SDM yang berkualitas, karena dengan pendidikan memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan akademis maupun keterampilan lain yang dimiliki peserta didik sehingga dapat digunakan dengan efektif dan efisien untuk bekal hidupnya. Beberapa penelitian terdahulu

menunjukkan bahwa pendidikan formal dan pemberian penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan formal dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Putra (2022) menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas pegawai. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam penerapan pendidikan formal dan sistem penghargaan di lingkungan SSDM Mabes Polri. Beberapa personel mengalami kesulitan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dari pendidikan formal ke dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, sistem penghargaan yang diterapkan masih dianggap belum sepenuhnya objektif dan merata, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan personel.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas dari SDM pada umumnya didasarkan oleh pengalaman yang mereka dapatkan khususnya dalam pekerjaan tetapi lebih optimal jika ditunjang oleh pendidikan. Menyinggung mengenai pendidikan, lingkungan pendidikan pertama manusia adalah keluarga atau biasa

disebut dengan pendidikan informal dan makin bertambahnya usia seseorang peranan lingkungan lainnya seperti pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dilembagakan seperti kursus atau pelatihan semakin penting meskipun pengaruh lingkungan keluarga masih tetap berlanjut. Pendidikan merupakan kebutuhan pokok bagi kehidupan manusia, karena pendidikan dapat meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih baik dengan menumbuhkan kembangkan potensi-potensi kemanusiannya selain itu sebagai bekal untuk hidupnya dimasa yang akan datang.

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para pegawai agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang kinerja. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang pegawai.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui pendidikan organisasi dapat memiliki pegawai yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas. Di samping tingkat pendidikan, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal diperlukan suatu motivasi kerja. Di dalam organisasi seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan pegawai sehingga tercipta kondisi dimana kesejahteraan pegawai terjamin. Pemberian upah tinggi merangsang pegawai untuk berprestasi, sehingga timbul motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja maksimal pula. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para pegawai agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan

berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang kinerja. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang pegawai.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui pendidikan organisasi dapat memiliki pegawai yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas. Di samping tingkat pendidikan, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal diperlukan suatu motivasi kerja. Di dalam organisasi seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan pegawai sehingga tercipta kondisi dimana kesejahteraan pegawai terjamin. Pemberian upah tinggi merangsang pegawai untuk berprestasi, sehingga timbul motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja maksimal pula.

## LANDASAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia secara khusus menitikberatkan perhatiannya pada bidang sumber daya manusia yang tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi melainkan sebagai aset organisasi, yaitu bagaimana memanfaatkan sumber daya tersebut secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, maka dapat diuraikan beberapa definisi menurut para ahli sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia menurut Sofyandi (2019:6) didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan tenaga kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Noe dan Hollenbeck (2021:2), manajemen sumber daya

manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa pegawai dalam aktivitas berorganisasi. Armstrong (2019:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang terintegrasi, koheren dan strategis untuk mengelola perkembangan, kepegawaian, dan orang-orang yang bekerja dan terlibat didalam suatu organisasi.

Snell dan Bohlander (2020:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Dari uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang mengatur tentang ketenagakerjaan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki kemajemukan keinginan dan tujuan. Hal ini tentu saja harus dikondisikan agar tujuan yang berbeda dari setiap individu dalam suatu organisasi dapat disatukan sesuai dengan tujuan organisasi demi tercapainya efektifitas dan efisiensi organisasi.

#### **b. Pendidikan Formal**

Pendidikan secara umum telah dilakukan oleh semua lapisan masyarakat. Bahkan pendidikan telah

ada sejak manusia ada di bumi. Dengan kata lain pendidikan ada bersama dengan kehidupan manusia. Pendidikan selalu beriringan bersama dengan proses kehidupan manusia. Oleh karena itu pendidikan adalah hidup. Proses kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Karena pada dasarnya hakikat pendidikan adalah kehidupan manusia itu sendiri.

Seringkali masyarakat mendengar istilah pendidikan. Bahkan, masyarakat yang tidak pernah mengenyam pendidikan sama sekali pun mengetahui kata pendidikan. Bagi masyarakat awam, pendidikan diidentikkan dengan sekolah. Akan tetapi, sebenarnya pendidikan tidak hanya terbatas pada sekolah saja. Mengacu pada UU Sisdiknas nomor 20 tahun 2003 (UU Sisdiknas nomor 20 tahun 2003 : 3), pendidikan sendiri dapat dikatakan sebagai “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”. Telah diketahui bahwa pendidikan dibagi menjadi tiga macam, yaitu Pendidikan Formal, Pendidikan Nonformal, dan Pendidikan Informal. Tiga macam pendidikan ini mencakup semua sektor bidang pendidikan.

Pendidikan formal dalam perspektif masyarakat biasanya sering disebut dengan pendidikan yang ada di sekolah, pendidikan non formal meliputi pendidikan di pondok pesantren, dan pendidikan informal mencakup pendidikan dalam keluarga.

Pendidikan adalah suatu bentuk usaha pendewasaan bagi manusia secara lahir maupun batin. Pendewasaan ini dalam arti tuntunan yang menuntut para terdidik agar memiliki kebebasan untuk berfikir, merasa, bertindak dan berbicara serta percaya pada diri sendiri dengan penuh rasa tanggung jawab di dalam setiap tindakan dan perilaku terdidik pada kehidupan sehari-hari. Dalam bahasa Inggris pendidikan diistilahkan dengan *to educate* yang berarti memperbaiki moral dan melatih intelektual. Pendidikan dalam arti secara bahasa mengandung arti memberikan bimbingan kepada para siswa dengan bentuk memberikan pengajaran, perbaikan moral serta melatih intelektual.

### c. Pengertian Penghargaan

Penghargaan atau penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atau personel atas kontribusi, kinerja, atau pencapaian tertentu yang telah diraih dalam melaksanakan tugas. Penghargaan dapat berfungsi sebagai

pendorong motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan loyalitas terhadap institusi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penghargaan merupakan salah satu instrumen penting dalam strategi peningkatan prestasi kerja.

Pengertian Penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah penghargaan berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Setiap organisasi menggunakan berbagai penghargaan atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya penghargaan yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk penghargaan ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa penghargaan tersebut diberikan.

Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan

prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Wibowo (2018) menjelaskan bahwa di luar upah, gaji dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Dengan kata lain, perusahaan memberikan penghargaan atau penghargaan. Sedangkan menurut Mahmudi (2019) mengemukakan, "penghargaan adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai". Sedangkan menurut Handoko (2019) penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Ansory (2018:301) Dalam kamus bahasa Inggris, penghargaan diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian penghargaan secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuis. Pengertian pemberian penghargaan dalam pendidikan atau metode pembelajaran dimaksudkan sebagai sebuah penghargaan yang didapatkan melalui usaha keras seorang anak melalui belajar, baik melalui kelompok maupun individu yang menghasilkan prestasi

belajar. Penghargaan atas prestasi anak biasa diberikan dalam bentuk materi dan non materi yang masing-masing sebagai bentuk motivasi positif. Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, yakni mengikuti peraturan sekolah yang sudah ditentukan. Penghargaan tidak selalu bisa dijadikan sebagai motivasi, karena penghargaan untuk suatu pekerjaan tertentu, mungkin tidak akan menarik bagi orang yang tidak senang dengan pekerjaan tersebut. Dalam dunia pendidikan, penghargaan diarahkan pada sebuah penghargaan terhadap anak yang dapat meraih prestasi sehingga penghargaan tersebut bisa memberikan motivasi untuk lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (2017), penghargaan adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas jasa atau kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Penghargaan dapat berupa imbalan materi maupun non-materi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, Dessler (2015) mendefinisikan penghargaan sebagai semua bentuk kompensasi atau penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kinerja yang diberikan, baik berupa finansial

(*monetary penghargaan*) maupun non-finansial (*non-monetary penghargaan*). Penghargaan tidak hanya dimaknai sebagai gaji atau upah, tetapi juga bentuk pengakuan atas prestasi kerja, seperti promosi, piagam, atau pujian.

Dikutip dari Dicky Saputra (2017), Penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu Penghargaan ekstrinsik dan Penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Penghargaan*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Penghargaan*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*Intrinsic Penghargaan*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

#### **d. Prestasi Kerja**

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbedabeda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang

ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, (Sutrisno, 2019:150).

Menurut Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor diatas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan".

Sastrohadiwiryono (2022:235) mendefinisikan bahwa prestasi kerja pegawai adalah kinerja pegawai yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2019:33) prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Defenisi lain mengatakan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil secarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja pegawai di atas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat pegawai mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### Populasi Sampel

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Staf Sumber Daya Manusia Markas Kepolisian Republik Indonesia sebanyak 72 orang.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *Total Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019:120) *Total Sampling* merupakan pengambilan semua anggota populasi dijadikan sampel dari populasi.

### Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Formal dan Pemberian Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Personel pada Staf Sumber Daya Manusia Markas Kepolisian Republik Indonesia.

#### 2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai

kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda ( $\surd$ ).

### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah

program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

### Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

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

#### Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Prestasi Kerja Personel
- $X_1$  = Pendidikan Formal
- $X_2$  = Pemberian Penghargaan
- $a$  = Koefisien konstanta
- $b_1$  = Koefisien regresi Pendidikan Formal
- $b_2$  = Koefisien regresi dari Pemberian Penghargaan

### 1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai

berikut :

#### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

#### Keterangan :

- t = Statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- $r^2$  = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

**Keterangan:**

- F = Nilai F (F<sub>hitung</sub>)
- R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi Berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

**Koefisien Determinasi**

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen

(menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel "X<sub>1</sub>" dan "X<sub>2</sub>" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan:**

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.200 + 0.377X_1 + 0.561X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta  $a = 5.200$ , dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja, Pemberian Penghargaan bernilai nol maka Prestasi Kerja Personel bernilai positif sebesar 5.200.
- Koefesien regresi Pendidikan Formal  $b_1 = 0.377$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Pendidikan Formal meningkat sebesar satu maka nilai Prestasi Kerja Personel juga akan meningkat sebesar 0.377.
- Koefesien regresi Pemberian Penghargaan  $b_2 = 0.561$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Pemberian Penghargaan meningkat sebesar satu maka nilai Prestasi Kerja Personel juga akan meningkat sebesar 0.561.

### Model Summary

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan

berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.611. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.1% Pendidikan Formal ( $X_1$ ) dan Pemberian Penghargaan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Personel (Y), sedangkan sisanya sebesar 38.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 1) Pengaruh Pendidikan Formal ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pendidikan Formal ( $X_1$ ) sebesar 5.420 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.993. Jadi  $5.420 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pendidikan Formal ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel (Y).

### 2) Pengaruh Pemberian Penghargaan, rata kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Personel (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk Variabel Pemberian Penghargaan ( $X_2$ ) sebesar 7.221, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.993. Jadi  $7.221 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel Pemberian

Penghargaan( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Personel (Y).

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak.

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 105,076 dimana lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  untuk  $N = 64$  sebesar 2.75 atau  $105,076 > 2.75$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Rotasi Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi Pegawai ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56.753, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 72$  sebesar 2.73. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $56.753 > 2.73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pendidikan Formal ( $X_1$ ) dan Pemberian Penghargaan( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Personel (Y).

## SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Pendidikan Formal terhadap Prestasi Kerja Personel, terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pendidikan Formal ( $X_1$ ) sebesar 5.420 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.993. Jadi  $5.420 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pendidikan Formal ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel (Y). Koefisien regresi Disiplin Kerja  $b_1 = 0.377$ , dapat diartikan bahwa jika nilai disiplin kerja meningkat sebesar satu maka nilai produktivitas pegawai juga akan meningkat sebesar 0.377.
2. Terdapat pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Personel, terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk Variabel Pemberian Penghargaan ( $X_2$ ) sebesar 7.221, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.993. Jadi  $7.221 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel Pemberian Penghargaan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Personel (Y).
3. Terdapat pengaruh Pendidikan Formal dan Pemberian Penghargaan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Personel, terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56.753, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 72$  sebesar 2.73. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $56.753 > 2.73$  dengan tingkat signifikan

sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pendidikan Formal ( $X_1$ ) dan Pemberian Penghargaan ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Personel ( $Y$ ). Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.611. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.1% Pendidikan Formal ( $X_1$ ) dan Pemberian Penghargaan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Personel ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 38.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo

- Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

- Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin*.
- Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*.
- Umam, Khaerul. 2022. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. *Manajemen*

- Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan.  
Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 13(2), 19-28. doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam *MANAJEMEN (Teori & Aplikasi)*. Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 7(1), 326-343