



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN PROBOLINGGO

Dewi Nuraini¹, RR Setyani Hidayati^{2*}, Hermanto³
Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga¹²³
syaniek04@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan terhadap Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo tahun 2018-2019 dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai Thitung = 5,973, variabel motivasi (X2) secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai Thitung = 5,310, Sedangkan variabel pelatihan (X3) secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai Thitung = 3,792. Serta membuktikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh dominan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten probolinggo, hal ini ditunjukkan dari nilai Thitung variabel kepemimpinan (X1) = 5,973 nilai lebih besar dari Thitung variabel motivasi (X2) = 5,310 dan nilai Thitung variabel pelatihan (X3) = 3,792.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

The research was conducted on the Probolinggo District Food and Agriculture Security Service in 2018-2019 with the aim of analyzing the influence of leadership, motivation and training on employee work productivity in the probolinggo district food and agriculture security services. The results showed that the leadership variable (X1) has a significant effect on work productivity (Y) with the value of Tcount = 5.973, the motivation variable (X2) partially, has a significant effect on the work productivity variable (Y) with a Tcount = 5.310, while the training variable (X3) partially, has a significant effect on work productivity variables (Y) with a value of Tcount = 3.792. As well as proving that the leadership variable (X1) has a dominant influence on the work productivity variable (Y) in the probolinggo district food and agriculture security service, this is indicated by the Tcount of leadership variable (X1) = 5.973 value greater than the Tcount variable motivation (X2) = 5.310 and the value of the training variable Tcount (X3) = 3.792.

Keywords: Leadership, Motivation, Training, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan seseorang yang mempunyai wewenang, dan mengarahkan tugas kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan instansi. Untuk mencapai tujuan instansi, maka pimpinan melakukan motivasi kepada bawahan agar pegawai mempunyai kekuatan atau semangat dalam bekerja. Motivasi yaitu membangkitkan semangat kerja seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang kepala dinas yaitu menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan instansi. Selain kepemimpinan dan motivasi, suatu instansi juga membutuhkan pelatihan kerja dalam mencapai tujuan instansi. Untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan, maka instansi melakukan pelatihan terhadap pegawai.

Pelatihan dilakukan untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja dan hasil yang diharapkan sesuai dengan yang diharapkan suatu instansi. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan instansi. Apabila suatu instansi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa instansi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua instansi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk instansi pemerintah. Pelayanan yang terbaik tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal di mana hal ini dapat di lihat atau di ukur melalui produktifitas pegawai tersebut.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan efektif. Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik darihari ini. Konsep seperti ini dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo dengan memilih judul sebagai berikut "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo".

Perumusan Masalah

Adakah pengaruh secara parsial antara kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:213), "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan". Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016:213), mengatakan "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya". Menurut Handoko (2009:294), "Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran". Sedangkan menurut Wijayanto dalam Harimisa (2013), "Kepemimpinan (Leadership) adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal". Menurut Pattynama, dkk (2016), Indikator kepemimpinan menggunakan indikator :

- a. Telling yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
- b. Selling yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota.
- c. Participating yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota.
- d. Delegating yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota.

Motivasi

Menurut Handoko (2009:251), "Motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak". Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:122), "Indikator-indikator motivasi sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (physiological); Kebutuhan rasa aman (safety); Kebutuhan hubungan social (affiliation); Kebutuhan pengakuan (esteem); Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization).

Pelatihan

Menurut Widiyanto (2016), "Pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang". Menurut Hasibuan dalam Elfrianto (2016), "Indikator-indikator pelatihan antara lain sebagai berikut: Prestasi kerja karyawan; Kedisiplinan karyawan; Absensi karyawan; Tingkat kerusakan produksi dan alat mesin; Tingkat kecelakaan karyawan; Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu; Tingkat kerjasama karyawan ; Tingkat upah insentif karyawan; Prakarsa karyawan; Kepemimpinan atau keputusan- keputusan yang ditetapkan oleh kepala dinas

Produktifitas

Menurut Widiyanto (2016) "Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber yang efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total". Menurut Sutrisno (2016:99), "Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai." Menurut Sunyoto (2015:203), "Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Maka produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimilikipersatuan waktu". Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini." Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto dalam Sutrisno (2016:100), mengatakan "Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan." Menurut Sutrisno (2016:104), " untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: Kemampuan; Meningkatkan hasil yang dicapai; Semangat kerja; Pengembangan diri; Mutu; Efisiensi

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

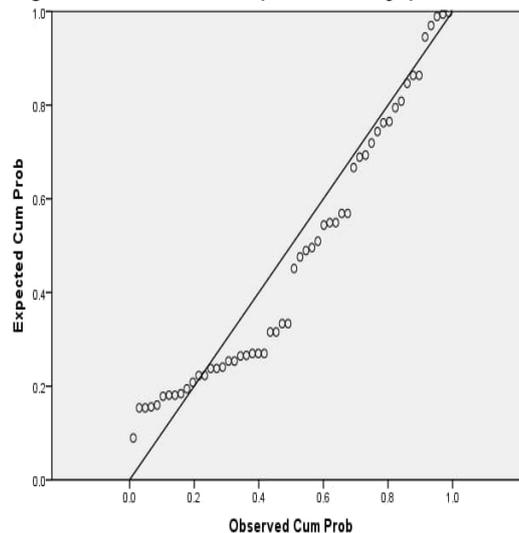
Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sedangkan metode yang digunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 155 orang. Menurut Sopiah dan Sangaji (2013:312), "Apabila kurang dari 100, lebih baik kita mengambil semua subjek sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, kita dapat mengambil 10-15% atau 20-25%, atau lebih. Maka jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai wakil dari suatu populasi adalah sebanyak $155 \times 35\% = 54$ orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah dengan simple random sampling menurut Sugiyono (2015:82)," Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi itu".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*.



Gambar 1: Hasil Pengujian *Probability*

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari gambar *probability plot* di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ini berarti menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Berikut hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kedua variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

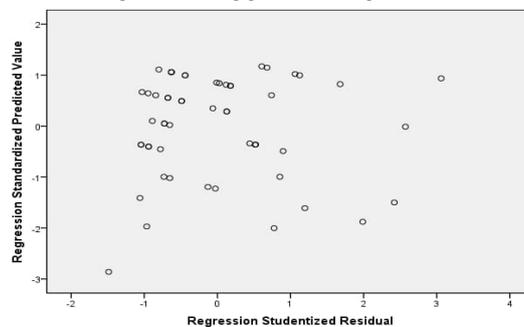
Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	2,188	< 10	Tidak Multikolinieritas
Motivasi	2,690	< 10	Tidak Multikolinieritas
Pelatihan	2,642	< 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pada tabel 1 diatas, terlihat bahwa dengan menggunakan ketentuan VIF < 10. Dari hasil output, besar VIF hitung Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,188, Motivasi (X_2)sebesar 2,690 dan Pelatihan (X_3) sebesar 2,642 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*.



Gambar 2: Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2023

Analisis hasil *output* SPSS *scatterplot* di atas di dapatkan titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Jadi simpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Tabel 2. Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Ketentuan	Keterangan
1	1.996	$1,6498 < DW < 2,3502$	Tidak Autokorelasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil olahan data diatas, ditemukan Durbin-Watson test sebesar 1,996 dan $-2 \leq DW \leq +2$. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui tentang pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi berganda, yang dihitung dari data rekapitulasi skor masing–masing variabel pada lampiran hasil kuesioner, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	3,234	
Kepemimpinan	0,395	Hubungan Positif
Motivasi	0,346	Hubungan Positif
Pelatihan	0,226	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Sehingga dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,234 + 0,395X_1 + 0,346X_2 + 0,226X_3$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 3,234 menyatakan jika tidak ada variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan (X_3), maka akan diperoleh nilai produktivitas sebesar 3,234. Koefisien Regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,395, yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan kepemimpinan akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,395 dengan variabel bebas lainnya berupa motivasi dan pelatihan dianggap konstan.

Koefisien Regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,346, yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan motivasi akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,346 dengan variabel bebas lainnya berupa kepemimpinan dan pelatihan dianggap konstan. Koefisien Regresi variabel pelatihan (X_3) sebesar 0,226, yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan pelatihan akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,226 dengan variabel bebas lainnya berupa kepemimpinan dan motivasi dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial, hasil uji secara parsial ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,000	< 0,05	Berhubungan
Motivasi	0,000	< 0,05	Berhubungan
Pelatihan	0,000	< 0,05	Berhubungan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel diatas untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 5,973 lebih besar dari t_{tabel} 2.006 dengan nilai *sig. t* = 0,000, karena nilai *sig. t* < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 5,310 lebih besar dari t_{tabel} 2.006 dengan nilai *sig. t* = 0,000, karena nilai *sig. t* < 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Variabel pelatihan (X_3) diperoleh t_{hitung} 3,792 lebih besar dari t_{tabel} 2,006 dengan nilai *sig. t* = 0,000, karena nilai *sig. t* < 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama sampai hipotesis ketiga dapat diterima yaitu "Ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo".

Pembahasan

- Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Margareta E Harimisa (2013:2154) yaitu hasil analisis statistik menunjukkan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut sehingga dinyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap signifikan produktivitas kerja.
- Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018:144) yang menunjukkan bahwa berdasarkan Hasil analisis regresi variabel motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar

0.510. Hasil ini menjawab rumusan masalah dua dan H_a diterima serta H_0 ditolak. Sedangkan Konstanta sebesar 1.873, menjelaskan meskipun tidak ada variabel pelatihan dan motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja, karyawan tetap memiliki nilai produktivitas kerja sebesar 1.873.

- c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joko Tri Widiyanto (2016:156) yang menunjukkan bahwa berdasarkan uji t parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja pada AJB Bumiputra Kantor Cabang Syariah Serang, dapat diketahui bahwa nilai thitung (3.551) > ttabel (1.68595) dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$; maka H_a diterima, dengan demikian variabel bebas (X) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi(X2) dan pelatihan (X3) secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Elfrianto. 2016. *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, H. Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Harimisa, Margareta E. 2013. *Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat sario kota manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kahpi, Herisapari, dkk. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening*. Banten: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten dan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Komarudin. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng*. Banten: Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, A.A, Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nafis, R. W., & Sutrisno, S. (2019). The effect of tourism attractiveness and destination image on revisit intention through tourist satisfaction (Study on domestic tourists of Mount Bromo, Malang, East Java). *European Journal of Business and Management*, 11(11), 92-97.
- Pattynama, Jouita Victoria, dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, H. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widianto, Joko Tri. 2016. *Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai (studi pada ajb bumi putera 1912 kantor cabang syariah serang)*. Serang: IAIN Serang.