



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TAPOS KOTA DEPOK

Oleh : Deni Indra Purnama Koto
email : deni.koto@gmail.com

ABSTRACT

The most important organizational asset that should be owned by an organization and is considered by management is the human assets of the organization tersebut. Organisasi managed and comprised of people, the employees, without the people, the organization would not exist.

Employee performance to date has not been as expected, because there is still a gap between high performing by performing only a minimum standard that is not optimal working ditentukan. Disiplin similarly ineffective educational training.

Many variables affect the performance of employees, according hypothesis disiplinkerja no influence between education and training to employee performance partially or simultaneously.

According the study was tested there Effect of Work Discipline and Education Employee Training on Employee Performance in Babakan Village, District Central TAPOS, TAPOS partially or simultaneously with multiple regression equation, ie: $Y = 27.158 + 0,351X1 + 0,644X2$ and coefficient of multiple determination 75.10% with the details as follows:

- 1. Discipline employee affects the performance of employees, amounting to 35.10%.*
- 2. Educational training of employees affects the performance of employees amounting to 64.40%.*
- 3. Discipline employee education and training of employees simultaneously (together) affect the performance of employees amounting to 75.10%.*

Training education more dominant influence compared to employee discipline, but if done simultaneously will work together for increased influence on employee performance amounting to 75.10%.

To improve employee performance management should pay attention to and improve, among others, as follows:

- 1. Discipline employees should be increased by providing unequivocal sanctions for employees who violate.*
- 2. Management should carry out regular training educational activities and planned according to the needs of the organization and employees.*

Keywords: Discipline of work, education, training and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Adanya manajemen sekarang adalah hasil penyelidikan para ahli hingga saat ini. Sesungguhnya diskusi secara tertulis dalam bidang manajemen, baru dimulai tahun 1990. Sebelumnya, hampir dapat dikatakan belum ada kupasan-kupasan secara tertulis di bidang manajemen. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa manajemen sebagai ilmu pengetahuan, merupakan suatu ilmu pengetahuan yang masih muda. Keadaan demikian itu menyebabkan masih ada orang yang segan mengakunya sebagai ilmu pengetahuan. Hal seperti ini bukan saja dialami oleh ilmu pengetahuan manajemen, tetapi juga ilmu-ilmu pengetahuan

lainnya, mengalami nasib atau proses yang serupa, sebelum ia berhak memakai gelar ilmu pengetahuan.

Organisasi dikelola dan terdiri atas orang-orang, para karyawannya; tanpa orang-orang, organisasi tidak bakal ada. Tantangan, peluang dan kekecewaan dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi sering bersumber dari masalah yang berhubungan dengan orang-orang kerap kali berakar dari keyakinan manajemen yang mengasumsikan bahwa semua orang pada hakikatnya sama dan mereka semua dapat diperlakukan secara identik. Sebenarnya, tidak ada dua orang yang betul-betul identik dan setiap orang berbeda secara fisik maupun psikologis satu dengan yang lainnya. Intinya adalah bahwa pluralitas dikalangan karyawan menuntut

perhatian agar setiap pribadi dapat menggali potensinya sehingga organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya.

Seluruh aktivitas suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang ada, karena semua hasil kerja yang ada sangat menentukan pelaksanaan ketentuan baru tersebut, hasil kerja dari pegawai tersebut yang disebut dengan kinerja pegawai, oleh karena itu disiplin kerja harus menjadi modal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai, oleh karena itu pendidikan pelatihan harus dilaksanakan secara berjenjang dan berkesinambungan karena hal ini sangat menentukan hasil kerja atau kinerja pegawai. Selain itu kompensasi yang diterima Pegawai juga sangat menentukan kinerja pegawai karena dengan kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut.

Banyak hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti disiplin kerja, pendidikan pelatihan, kompetensi, kompensasi, prasarana sarana, motivasi, pengawasan, kepemimpinan profesional, rasa nyaman, lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik secara vertikal maupun horizontal serta adanya komunikasi antara pegawai dan manajer, adanya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yang diberikan kepada setiap tahun dan adanya promosi karena berkinerja dengan baik menyebabkan pegawai akan termotivasi untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Penelitian ini terkait dengan kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pendidikan pelatihan pegawai karena menurut pendapat penulis kedua variabel ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi untuk perbaikan kinerja pegawai di masa datang. Variabel bebas yang diteliti adalah disiplin dan pendidikan pelatihan dan variabel bebasnya adalah kinerja pegawai untuk itu maka dilakukan penelitian, dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di, Kecamatan TAPOS , KOTA DEPOK.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasin masalah dan pembatasan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah ada pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai ?

3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan pendidikan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai ?

TINJAUAN TEORITIK

Disiplin menurut Hasibuan Malayu, 2005, h. 193 adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan, organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan/ organisasi, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah keinginan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko, 2001, h. 208). Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif (pencegahan) dan korektif (menanganan pelanggaran). Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan WJ.S Poerwadarminta, adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, dan ketaatan pada aturan dan tata tertib. (dikutip Panji Anolaga, 2006, h.47). Jadi dapat dapat disimpulkan, bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula berarti : pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila. (Sedarmayanti, 2009, h.222).

Reisman and Payne (1987, h. 239-241) yang dikutip dari E Mulyasa 2005, h. 171, mengemukakan strategi umum mendisiplinkan seluruh karyawan, sebagai berikut :

1. Konsep diri (self-concept); strategi ini menekankan bahwa konsep-konsep diri pegawai merupakan faktor penting dari setiap perilaku.

Untuk menumbuhkan konsep diri, manajer disarankan bersikap empatik, menerima, hangat dan terbuka, sehingga pegawai dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah. .

2. Keterampilan berkomunikasi (*communication skills*), manajer harus memiliki keterampilan komunikasi yang efektif agar mampu menerima semua perasaan dan mendorong timbulnya kepatuhan peserta didik.
3. Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami (*natural and logical consequences*); perilaku-perilaku yang salah terjadi karena pegawai atau karyawan telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku salah. Untuk itu, pimpinan/manajer disarankan :
 - Menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu karyawan/pegawai dalam mengatasi perilakunya,
 - Memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
4. Klarifikasi nilai (*values clarification*); strategi ini dilakukan untuk membantu pegawai/karyawan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.
5. Analisis transaksional (*transaction analysis*); disarankan agar manajer bersikap dewasa, terutama apabila berhadapan dengan karyawan yang menghadapi masalah.
6. Terapi realitas (*reality therapy*); pimpinan/ manajer perlu bersikap positif dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di kantor dan melibatkan seluruh pegawai secara optimal dalam bekerja.
7. Disiplin yang terintegrasi (*assertive discipline*); manajer harus mampu mengendalikan, mengembangkan dan mempertahankan peraturan, dan tata tertib organisasi, termasuk pemanfaatan peralatan untuk menuliskan nama pegawai yang indisipliner.
8. Modifikasi perilaku (*behavior modification*), manajer harus menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, yang dapat memodifikasi perilaku pegawai.
9. Tantangan bagi disiplin (*dare to discipline*); manajer harus cekatan, terorganisir dan tegas dalam mengendalikan disiplin pegawai.

Untuk mendisiplinkan pegawai dengan berbagai strategi tersebut, manajer harus mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh, karena itu, manajer dituntut untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mempelajari pengalaman pegawai di kantor melalui kartu catatan kumulatif,
2. Mempelajari nama-nama pegawai secara langsung, misalnya melalui daftar hadir di kantor,
3. Mempertimbangkan lingkungan kantor dan lingkungan pegawai,
4. Memberikan tugas yang jelas, dapat dipahami, sederhana dan tidak bertele-tele.
5. Menyiapkan kegiatan sehari-hari agar apa yang dilakukan dalam bekerja sesuai dengan yang direncanakan, tidak terjadi banyak penyimpangan, *
6. Berdiri di dekat kantor pada waktu mulai pergantian shif agar pegawai tetap berada dalam posisinya sampai pergantian shif berikutnya dilaksanakan,
7. Bergairah dan semangat dalam melaksanakan tugas, agar dijadikan teladan oleh pekerja lainnya,
8. Berbuat sesuatu yang bervariasi, jangan monoton, sehingga membantu disiplin dan gairah bekerja seluruh pegawai,
9. Menyesuaikan ilustrasi dan argumentasi dengan kemampuan pegawai jangan memaksakan pegawai sesuai dengan pemahaman manajer atau mengukur pekerja/ pegawai dari kemampuannya,
10. Membuat peraturan yang jelas dan tegas agar bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh pegawai.

Melalui berbagai upaya tersebut diharapkan tercipta iklim yang kondusif bagi pembelajaran, sehingga pegawai dapat menguasai berbagai kompetensi keahlian sesuai dengan tujuan.

Tugas manajer dalam melaksanakan tugas tidak terbatas pada penyampaian perintah, tetapi lebih dari itu, manajer harus membentuk kompetensi dan pribadi pegawai.

Oleh karena itu, manajer harus senantiasa mengawasi perilaku pegawai, terutama pada jam-jam bekerja, agar tidak terjadi penyimpangan perilaku atau tindakan yang indisipliner. Untuk kepentingan tersebut, dalam rangka mendisiplinkan pegawai maka manajer harus mampu menjadi pembimbing, contoh atau teladan manajer/ pimpinan, pengawas dan pengendali seluruh perilaku pegawai.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan Malayu, 2005, h.69). Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Henry Simamora, 2004, h.273).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, h. 67). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Hamzah B Uno, (2012, 85) kinerja adalah pelaksanaan dari fungsi suatu tugas yang dituntut dari seseorang, tugas yang dituntut dari seseorang harus ada hasil.

Menurut Andrew F Sikula (1981), penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan kualitas atau status dari beberapa obyek orang atau benda. Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

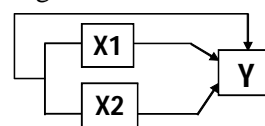
Hipotesa Penelitian

Berdasarkan pemikiran uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di , Kecamatan TAPOS , KOTA DEPOK.
2. Ada pengaruh pendidikan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai di , Kecamatan TAPOS , KOTA DEPOK.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan pendidikan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai di, Kecamatan TAPOS , KOTA DEPOK.

Konstelasi Penelitian

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



X1 : Disiplin pegawai (variabel bebas)

X2 : Pendidikan pelatihan pegawai (variabel bebas)

Y : Kinerja pegawai (variabel terikat)

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan di , Kecamatan TAPOS , KOTA DEPOK, Provinsi Jawa Barat. Penelitian terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pendidikan pelatihan serta 1 (satu) variabel terikat berupa kinerja pegawai. Data primer diperoleh dari seluruh jawaban pernyataan yang diisi oleh seluruh pegawai yang berjumlah 12 (dua belas) orang tidak termasuk pimpinan, demikian pula dengan data sekunder diperoleh dari instansi ini. Jumlah responden ditentukan dengan sampel jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua populasi (seluruh pegawai) diambil artinya semua populasi atau seluruh pegawai dijadikan responden tanpa pengecualian jadi jumlah sampel sama dengan Jumlah populasi.

selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 20 (*Statistical Package Services Solution 20*), hal ini guna memudahkan untuk mendapat hubungan (korelasi) maupun koefisien determinasi (pengaruh) setiap variabel; olahan data merupakan multi variance (variabel berganda).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu item dinyatakan valid jika r hitung > r tabel.dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 20 (*Statistical Package Services Solution 20*),

1. Dengan melihat besarnya nilai koefisien (r hitung) dari tiap 15 item pernyataan dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel dengan alpha sebesar 1% yaitu sebesar 0,708, sehingga keseluruhan pernyataan disiplin kerja (X1) adalah valid.
2. Dengan melihat besarnya nilai koefisien (r hitung) dari tiap 15 item pernyataan dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel dengan alpha sebesar

1% yaitu sebesar 0,708, sehingga keseluruhan pernyataan pendidikan pelatihan (X2) adalah valid.

3. Nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel dengan alpha sebesar 1% yaitu sebesar 0,708, sehingga keseluruhan 15 item pernyataan kinerja pegawai (XI) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu Variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $\geq 0,6$, dari hasil uji realibilitas dengan metoda cronbach alpha menggunakan SPSS 20 (*Statistical Package Services Solution 20*), diperoleh nilai cronbach alpha untuk variabel disiplin kerja: 0,8115 ; pendidikan pelatihan : 0,8431; kinerja pegawai : 0,8037 dengan demikian semua item variabel dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesa

Apabila $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, artinya teruji bahwa variabel berhubungan dengan variabel terikat. Sedangkan apabila $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak teruji bahwa variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat.

1. Hubungan disiplin kerja pegawai (XI) dengan kinerja pegawai (Y) dengan r hitung sebesar 0,823 dan r Tabel dengan alpha 1% dan $n - 1 = 11$ sebesar 0,735 dengan demikian $0,823 > 0,735$ atau $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, berarti H_0 ditolak H_a diterima, artinya teruji antara variabel bebas ada hubungan yang kuat dengan variabel terikat atau dengan kata lain teruji disiplin kerja pegawai (XI) ada hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja pegawai (Y).
2. Hubungan pendidikan pelatihan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan r Hitung sebesar 0,849 dan r Tabel dengan alpha 1% dan $n - 1 = 11$ sebesar 0,735 dengan demikian $0,849 > 0,735$ atau $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya teruji antara variabel bebas ada hubungan yang sangat kuat dengan variabel terikat atau dengan kata lain pendidikan pelatihan pegawai (X2) teruji ada hubungan yang sangat kuat dan positif dengan kinerja pegawai (Y).
3. Hasil olahan data diperoleh F hitung (Olahan SPSS) adalah sebesar 65,242 atau $n(1,11)$ dengan F tabel sebesar 9,65 dengan

penyimpangan 1,00% dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel atau $65,242 > 9,65$ dengan demikian berarti teruji ada hubungan yang sangat kuat, positif dan signifikan atau disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti teruji ada hubungan yang sangat kuat positif dan signifikan antara disiplin kerja pegawai (XI) dan pendidikan pelatihan pegawai (X2) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) dengan demikian maka Hipotesis dapat diterima dan teruji.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Seluruh hipotesa teruji ada pengaruh disiplin kerja pegawai dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan TAPOS, KOTA DEPOK secara parsial maupun simultan dengan persamaan regresi berganda, Yaitu : $Y = 27,158 + 0,351X_1 + 0,644X_2$ dan koefisien determinasi berganda sebesar 75,10% dengan rincian, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai, sebesar 35,10%.
2. Pendidikan pelatihan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,40%.
3. Disiplin kerja pegawai dan pendidikan pelatihan pegawai secara simultan (bersama) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 75,10%. Pengaruh pendidikan pelatihan lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai namun apabila dikerjakan secara simultan maka akan bersinergi karena pengaruhnya meningkat terhadap kinerja pegawai menjadi sebesar 75,10%.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan, antara lain sebagai berikut:

1. Disiplin pegawai harus ditingkatkan dengan cara memberikan sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar tanpa adanya perlakuan diskriminasi, bagi pegawai yang berkinerja baik maka harus mendapat kompensasi berupa tunjangan, insentif, bonus, santunan kedukaan, sumbangan pernikahan pegawai dan sumbangan kelahiran.
2. Manajemen harus melaksanakan kegiatan pendidikan pelatihan secara rutin dan terencana sesuai kebutuhan organisasi dan pegawai agar kinerja pegawai meningkat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

3. Pimpinan organisasi memberikan Motivasi kepada pegawainya agar kinerjanya meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, Tahun 2003, **“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”**, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Flippo B Edwin dan Mohamad Masud, 1991, **“Manajemen Personalia”**, Jakarta Penerbit Erlangga.
- Hamzah B Uno, tahun 2012, **“Teori Kinerja dan Pengukurannya”**, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani Handoko, Tahun 2000 **“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”**, Edisi II, Yogyakarta, Penerbit BPFE, Edisi 3.
- Hasibuan Melayu, Tahun 2005, **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Penerbit CV.Mas Agung, Jakarta.
- Manullang M, Tahun 2006, **“Dasar-Dasar Manajemen”**, Jakarta, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Made Pidarta, 2004, **“Manajemen Pendidikan Indonesia”**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Maslow, A H, Tahun 1943, **“A Theory of Human Motivation, Psychological”**, Review 50.
- Mohamad Agus Tulus, Tahun 1996, **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.1 **(Statistik Deskriptif)**, Edisi kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Purwanto, Tahun 2009, **“Evaluasi Hasil Belajar”**, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Riduwan, Tahun 2004, **“Metode dan Teknik Menyusun Tesis”**, Penerbit PT. Alfabeta, Bandung.
- Rencana dan Strategi Pembangunan (Renstra), KOTA DEPOK, tahun 2014 -2015.
- Sardiman, Tahun 2007, **“Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar”**, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Suharsimi Arikunto, Tahun 2006, **“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”**, Penerbit Rineka Cipta, Cetakan ke tiga belas, Jakarta.
- Sugiono, Tahun 2008, **“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RdanD”**, Penerbit CV. Alfabeta, Cetakan ke empat, Bandung.
- Sondang P. Siagian, 1996, **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, Edisi 1, 1996.
- Syaiful Sagala, Tahun 2007, **“Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan”**, Edisi ke dua, Bandung
- Simamora Henry, Tahun 1997, **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Penerbit Bagian penerbit SHE YKPM, Edisi kedua, Yogyakarta.
- Tholib Kasan, Tahun 2004, **“Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan”**, Penerbit Studio Pres, Jakarta Timur.
- Wayan Nurkanca dan PPN Sumatra, 1983, **“Evaluasi Pendidikan”**, Penerbit Usaha Nasional, Surabaya