

## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PERILAKU KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH

Cut Ruvina Hakim<sup>1</sup>, Cut Zahri Harun<sup>2</sup>, Sakdiah Ibrahim<sup>3</sup>

<sup>1</sup>) Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3</sup>) Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh 23111, Indonesia

[ruvina\\_hakim@yahoo.co.id](mailto:ruvina_hakim@yahoo.co.id); [profcut@unsyiah.ac.id](mailto:profcut@unsyiah.ac.id)

Diterima : 20/08/2015 Reviewer : 30/06/2016 Dipublish : 15/05/2017

**Abstract:** *Human resource development indicates a deliberate effort with the goal to change the organizational members' behaviour in enhancing the ability of an organization to change. Aim of this study is to determine the drafting process of development-programs and strategies, to determine the supporting factors and hindrances by the development process, to determine follow-up programs of activities related to human resources development including in improving the working behaviour among staffs employed at the Education Agency of Aceh. This research applied descriptive method with qualitative approach. The head of the agency, secretary, heads of division, including the Head of Personnel and Management including the staffs were subjected to this research. Data collection techniques applied were observation, interviews and documentation. Results showed that: (1) the drafting process of human resources' development program in the agency was conducted based on the need-analysis' process in each division, which was further proposed to the Head of the Program and Reporting division via the Sub-division of Personnel and Management; (2) the development strategies in human resources had been performed in order to improve staffs' capacity in various aspects, such as those related to the technical skills, or basic skills such as in carrying their main tasks and functions, or in some basic principles in education; (3) the number and educational background of staffs were the main supporting factors in the agency. Meanwhile, lack of motivation and disciplines among the personnel themselves, lack of facilities in terms of technologies, inadequate internal system in placing the appropriate person based on his/her qualification and professionalism for a particular task; and (4) lack of effectiveness by the follow-up programs and activities were counted as some hindrances.*

**Keywords:** *Aceh, education agency, governmental institution, human resource development*

**Abstrak:** Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan suatu organisasi untuk berubah. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan proses penyusunan program pengembangan dan strategi, untuk menentukan faktor pendukung dan penghambat dalam program pengembangan, untuk menentukan program tindak lanjut dari kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia termasuk dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kepala Dinas, Sekretaris, Para Kepala Bidang, termasuk Kasubbag Kepegawaian dan Tata Laksana serta pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh dijadikan sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) proses penyusunan program pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Aceh dilaksanakan melalui proses analisis kebutuhan pada setiap bidang yang kemudian diajukan kepada Bidang Program dan Pelaporan melalui Subbag. Kepegawaian dan Tata Laksana; (2) strategi pengembangan dalam bidang sumber daya manusia dilakukan dalam rangka meningkatkan kapasitas pegawai dalam berbagai macam aspek, seperti yang mengarah kepada diklat teknis pekerjaan, atau diklat dasar tupoksi dalam menjalankan tugas dan fungsi utama mereka, atau berkaitan dengan prinsip-prinsip dasar kependidikan; (3) jumlah personil dan latar belakang pendidikan dari staff merupakan faktor pendukung pada Dinas Pendidikan Aceh. Sedangkan, kurangnya motivasi dan disiplin diantara pegawai itu sendiri, terbatasnya sarana dan prasarana yang berhubungan dengan teknologi, sistem internal yang belum mencukupi dalam penempatan pegawai yang tepat berdasarkan kualifikasi dan profesionalismenya demi menjalankan tugas tertentu; dan (4) kurangnya keefektifan dalam program tindak lanjut dan kegiatan dihitung sebagai faktor penghambat.

**Kata Kunci:** Aceh, dinas pendidikan, institusi pemerintahan, pengembangan sumber daya manusia

### PENDAHULUAN

Salah satu bidang penting dalam Administrasi atau Manajemen Pendidikan adalah berkaitan

dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu pendidik seperti guru maupun tenaga

kependidikan atau tenaga administratif. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terus berkembang dan merupakan bidang kajian dari manajemen, dimana manajemen sebagai proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif dan efisien serta kerjasama, sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Strategi di dalam mengembangkan pegawai harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru bagi pengembangan pegawai.

Pengembangan memiliki banyak manfaat bagi organisasi. Seperti yang dipaparkan oleh Suwatno dan Priansa (2011), bahwa: "terdapat berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh suatu organisasi, yaitu antara lain: (1) Produktivitas Kerja; (2) Efisiensi; (3) Kerusakan; (4) Kecelakaan; (5) Pelayanan; (6) Moral Karyawan; (7) Karier; (8)

Kepemimpinan; dan (9) Kompensasi". Implementasi dari kegiatan pengembangan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Aceh, masih terkesan belum berjalan sebagaimana mestinya, karena belum memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan pegawai secara khusus, dan memberikan dampak positif terhadap capaian kinerja dinas umumnya. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai di setiap unit kerja atau bidang pada Dinas Pendidikan Aceh masih terkesan belum menguasai tugas sehingga seringkali menimbulkan hambatan dalam penyelesaian atau penyelesaian tugas menjadi kurang maksimal seperti yang diharapkan. Kondisi ini tentu saja merupakan suatu fenomena yang menarik untuk dapat dikaji dan dianalisis,

dimana ciri utama pengembangan Sumber Daya Manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku, sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk mendeskripsikan perilaku kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pada Dinas Pendidikan Aceh".

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hal ini dikarenakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan perilaku pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Aceh yang beralamat di Jalan H. Tgk. Daud Beureueh No. 22 Banda Aceh. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Agustus 2013 sampai dengan Februari 2015.

Subjek penelitian ini adalah subjek yang memiliki berbagai karakteristik yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Aceh, yaitu Kepala Dinas Pendidikan Aceh, Sekretaris, Para Kepala Bidang, Kepala Subbag. Kepegawaian dan Tata Laksana serta pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh dan data lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Instrumen dalam penelitian kualitatif berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa: "Instrumen dalam penelitian kualitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner.". Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur yaitu dengan menggunakan sejumlah pertanyaan yang terstruktur secara baku dan telah disusun sebelum wawancara berlangsung.

Uji kredibilitas data dilakukan untuk

menghindari terjadinya bias atau kekeliruan dalam penelitian. Satori dan Komariah (2010) menyatakan bahwa: “Suatu penelitian kualitatif dinyatakan absah apabila memiliki derajat keterpercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

Pelaksanaan analisis data dan proses pengumpulan data yang bersifat kualitatif ini pelaksanaannya dilakukan secara bersamaan. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2014) bahwa: “Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*. Kegiatan analisis data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap reduksi data (*data reduction*) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.
2. Tahap penyajian data (*data display*) yaitu penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini dapat berupa uraian, matrik, grafik, atau bagan.
3. Tahap penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*) yaitu penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis. Penyusunan kesimpulan dilakukan selama penelitian berlangsung sehingga akan menjamin kredibilitas dan objektifitas penelitian.

Data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Namun analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Oleh sebab itu, proses pengumpulan data berada di luar langkah-langkah analisis data, walaupun pada hakekatnya dalam pengumpulan data terdapat proses analisis data.

Dengan demikian, untuk menjawab pertanyaan penelitian, penulis melakukan analisis sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun hal yang dilakukan untuk menganalisis Proses penyusunan program pengembangan SDM dan strategi pengembangan SDM dilakukan melalui wawancara terstruktur dengan pemegang kebijakan pada Dinas Pendidikan Aceh yaitu: Kepala Dinas Pendidikan Aceh, Kepala Bidang Program dan Pelaporan, Sekretaris dan Kasubbag. Kepegawaian dan Tata Laksana Dinas Pendidikan Aceh serta melakukan analisis. Sedangkan dalam melakukan analisis faktor pendukung dan faktor penghambat: dilakukan melalui analisis pada studi observasi, studi dokumentasi dan wawancara kepada subjek yang memenuhi karakteristik penelitian. Selanjutnya pada analisis proses tindak lanjut dari pengembangan SDM dilakukan melalui tahap reduksi data yang diperoleh dari studi dokumentasi, observasi langsung dan wawancara yang diperoleh selama penelitian berlangsung.

Keseluruhan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi dan analisis dengan mengikuti tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, sehingga diperoleh hasil analisis yang akurat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Penyusunan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Proses penyusunan program pengembangan yang dilakukan di dalam lingkungan Dinas Pendidikan Aceh berkaitan erat dengan kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Aceh dalam rangka pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara. Saat ini peningkatan kompetensi PNS sangat dituntut dalam rangka Reformasi Birokrasi untuk pencapaian pemerintahan yang baik (*good governance*) dan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut Gouzali (Kadarisman, 2012) bahwa: “Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan

(*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan

Dinas Pendidikan Aceh, telah melakukan program pengembangan pegawai, program ini disesuaikan dengan bidang yang akan diikuti oleh pegawai tersebut. Tujuan dari pengembangan tersebut untuk meningkatkan kompetensi pegawai serta meningkatkan wawasan pegawai di Dinas Pendidikan Aceh.

Pemilihan atau penentuan program pengembangan apa yang harus dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang paling mendesak dapat dilakukan melalui analisa kebutuhan diklat. Kegiatan tersebut merupakan proses yang berkelanjutan dalam pengumpulan data untuk menentukan kebutuhan pengembangan yang perlu dilakukan. Selanjutnya disusun program pengembangan dengan memperhatikan anggaran yang tersedia pada Dinas Pendidikan Aceh. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi yang dilakukan dalam rangka melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Aceh tidak terlepas dari Rencana Strategis Dinas Pendidikan Aceh Tahun 2013-2017 yang telah disusun. Di dalam rumusan Rencana Strategis Dinas Pendidikan Aceh tersebut dapat dilihat berdasarkan pada visi dan misi yang akan dicapai oleh Dinas Pendidikan Aceh. Pada tujuan umum, sasaran dan indikator sasaran Dinas Pendidikan Aceh salah satunya terkait dengan Sumber Daya Manusia yaitu: meningkatkan SDM Dinas Pendidikan Aceh. Tujuan umum ini memiliki sasaran peningkatan SDM Dinas Pendidikan Aceh yang proporsional dan profesional dalam meningkatkan pelayanan pendidikan bagi masyarakat. Sedangkan indikator sarannya adalah sebagai berikut: a) Terlatihnya tenaga-tenaga khusus di Dinas Pendidikan yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat; b) Terlatihnya staf perencanaan/data evaluasi; c) Adanya

Tutor/Fasilitator Program Keterampilan/*Life skills* bersertifikat keahlian; dan d) Tersedianya tenaga administrasi yang handal.

Dari indikator sasaran yang telah ditetapkan di dalam Renstra Dinas Pendidikan Aceh tersebut, Program pengembangan yang dilakukan yang diberikan harus menuju tercapainya target yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011), bahwa: "Strategi untuk pengembangan organisasi untuk perencanaan dan penerapan program yang didesain untuk meningkatkan keefektifan organisasi".

Maka dengan demikian, program pengembangan yang telah dilakukan oleh Dinas Pendidikan Aceh, dilakukan berkaitan dengan hal diklat-diklat teknis pekerjaan, diklat yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta diklat dasar-dasar kependidikan.

Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Aceh

Dipang (2013) menyatakan bahwa: "Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian. SDM memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan". Hal ini tentu saja memberikan pengaruh positif bagi program pengembangan sumber daya manusia yang ada, karena dengan SDM yang dimiliki saat ini, menjadi faktor pendukung bagi terlaksananya program pengembangan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, ada beberapa faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

1) Jumlah Pegawai

Dari hasil studi dokumentasi menunjukkan bahwa jumlah pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Aceh berjumlah 411 orang. Hal ini merupakan jumlah yang besar dan menjadi faktor pendukung terlaksananya program pengembangan.

2). Tingkat Pendidikan Pegawai

Manullang (Ermiaati dan Sembiring, 2013) menyatakan bahwa: “Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan atau keterampilan yang lebih tinggi tentu produktivitasnya akan lebih tinggi”. Dalam hal ini Dinas Pendidikan Aceh memiliki jumlah pegawai yang cukup besar, dapat dipastikan bahwa tingkat pendidikan dan jenis pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai sangatlah bervariasi. Hal ini sangat mempengaruhi dari jenis program pengembangan yang akan dilaksanakan.

Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Aceh

1). Individu

Individu dalam hal ini adalah sumber daya manusia yang ada di Dinas Pendidikan Aceh, tetapi bukan pada jumlah keseluruhan. Innayati (2009) menyatakan bahwa: “Salah satu unsur yang cukup menentukan dalam upaya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah manusianya”. Artinya, apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak memadai, maka akan sulit dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam hal ini, yang menjadi penghambat dapat diartikan berasal dari dalam diri sendiri. Adapun beberapa kendala yang dimiliki antara lain adalah kurangnya motivasi untuk meningkatkan kapasitas diri pribadi. Innayati (2009) menyatakan bahwa “Motivasi seseorang dalam bekerja ada yang terlihat bersama aktivitas kerja yang dilakukan, dan ada yang tersembunyi. Namun motivasi itulah yang mendorong untuk melakukan sesuatu atau tidak”. Dalam hal ini, motivasi sangat diperlukan untuk melakukan pengembangan diri. Selain itu disiplin terhadap ketentuan jam kerja dan penyelesaian tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tupoksi juga masih merupakan permasalahan yang menjadi perhatian utama. Febriarti dan Pramusinto (2015) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap kualitas pelayanan”. Dalam hal ini disiplin juga sangat memberi pengaruh terhadap

pengembangan SDM.

2). Sarana dan Prasarana Teknologi

Sarana dan prasarana teknologi pada Dinas Pendidikan Aceh masih belum terlalu memadai, karena belum merata. Artinya bahwa masih diupayakan untuk memenuhi penyediaan sarana dan prasarana teknologi pada ruangan tertentu karena terkait dengan tingkat mobilitas tinggi dalam pengiriman data dan informasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang, sehingga menimbulkan keterlambatan pelaksanaan tugas.

3). Sistem penempatan pegawai

Penempatan pegawai merupakan proses penugasan kembali pada tugas atau tempat tugas baru. Hal ini dilakukan sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan pegawai dilakukan hendaknya tetap memperhatikan pendidikan, usia, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Namun karena tuntutan tugas, yang sering terjadi adalah ketika seorang pegawai telah mengikuti suatu program pengembangan pada bidang tersebut, pada tahun berikutnya yang bersangkutan ditempatkan pada bidang lain untuk diberi tugas berbeda. Tindak lanjut dari Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Perilaku Kerja

Proses akhir pengembangan adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mengemban jabatannya. Priansa (2014) menyatakan bahwa: “Adanya kekhawatiran bahwa pegawai telah mengikuti program pengembangan SDM namun tidak dipromosikan dalam jenjang karir yang lebih tinggi, sehingga pegawai tersebut cenderung menjadi tidak puas dalam bekerja, yang selanjutnya akan menyebabkan penurunan kinerja”.

Setelah pegawai mengikuti pelatihan serta pengembangan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja sehingga perilaku mereka berubah, itu sangat dibantu oleh atasan mereka, dimana atasan mereka sangat mendukung dan

turut serta dalam memberikan arahan dalam segala kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

### KESIMPULAN

1. Proses penyusunan program pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Aceh dilaksanakan berdasarkan perencanaan melalui proses Analisis Kebutuhan dengan membuat skala prioritas. Proses analisis kebutuhan dilakukan pada setiap bidang yang diajukan kepada Bidang Program dan Pelaporan melalui Subbag. Kepegawaian dan Tata Laksana.
2. Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Aceh, dapat dilihat berdasarkan pada visi dan misi yang akan dicapai oleh Dinas Pendidikan Aceh. Pada tujuan umum, sasaran dan indikator sasaran Dinas Pendidikan Aceh salah satunya terkait dengan Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan SDM Dinas Pendidikan Aceh. Strategi yang dilakukan dalam rangka melaksanakan pengembangan pegawai yang dilakukan mengarah kepada diklat-diklat teknis pekerjaan, diklat tentang dasar tupoksi dan diklat dasar-dasar kependidikan sehingga langsung tepat kepada sasaran dari program tersebut.
3. Secara umum faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Aceh adalah jumlah pegawai Dinas Pendidikan Aceh yang berjumlah 411 orang dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Aceh, sedangkan yang menjadi faktor penghambat berasal dari dalam diri individu pegawai itu sendiri, yaitu kurangnya motivasi dan kurangnya disiplin. Kemudian terbatasnya sarana dan prasarana teknologi serta sistem penempatan pegawai yang belum melihat pada kelebihan dan kekurangan pegawai

merupakan faktor penghambat pengembangan pegawai lainnya.

4. Tindak lanjut dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh masih kurang efektif. Hal ini terkait dengan proses rotasi, mutasi dan promosi yang dilakukan masih belum berdasarkan dari hasil pengembangan yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur tak terhingga kepada Allah SWT sehingga tesis ini dapat diselesaikan, serta saya ucapkan terima kasih terutama kepada: Prof. Dr. Cut Zahri Harun, M. Pd., Dr. Sakdiah Ibrahim, M. Pd, para dosen dan staf, rekan-rekan pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala serta seluruh pihak pada Dinas Pendidikan Aceh

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. RinekaCipta, Jakarta.
- Dipang, L. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. *Jurnal EMBA*. 1. (3), 1080-1088.
- Ermianti, C. dan T. Sembiring, (2013). "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan". *Jurnal Darma Agung*. 8-20.
- Febriarti, N.P. dan H. Pramusinto, (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Sub Bagian Tata Pemerintahan pada Pembuatan Kartu Keluarga (KK) di Kantor Kecamatan

- Mirit Kabupaten Kebumen*". *Jurnal Economic Education Analysis Journal*. 4. (1). 141-150.
- Innayati, E. M. (2009). "*Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*". *Jurnal Metodik Didaktik*. 2. (1), 63-75. Juli-Desember.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Renstra Pendidikan Aceh Tahun 2013-2017. Dinas Pendidikan Aceh, Banda Aceh.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Satori, D. dan , A. Komariah, (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R dan D*. Alfabeta, Bandung.