

## **Analisis Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

(Studi Kasus : Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat)

**Sudirwan<sup>1</sup>, Idham Kholid<sup>2</sup>, Hazairin Habe<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

<sup>2</sup>UIN Raden Intan, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: hazairin.habe@gmail.com

### **Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang dirumuskan adalah ada pengaruh positif pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sampul yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 responden. Teknik pengumpulan data meliputi observasi dokumen dan kuisioner. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software statistik untuk perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 56 persen dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 29,8 persen. Secara simultan ada pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 59 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata kunci:** Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### **Abstract.**

*The problem in this study is how education, training and motivation affect the performance of employees at the Department of Education and Culture of Tulang Bawang Barat Regency. This study aims to determine the effect of education, training and work motivation on performance, either partially or simultaneously. The hypothesis that is formulated is that there is a positive influence of education, training and work motivation on employee performance, either partially or simultaneously. The cover used in this study amounted to 59 respondents. Data collection techniques include document observation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with statistical tools SPSS for the calculation of the validity test, reliability test, linear regression test and the coefficient of determination test. The results showed that there was an effect of education and training on employee performance by 56 percent and there was an effect of work motivation on employee performance by 29.8 percent. Simultaneously, there is an influence of education, training and work motivation which together affect the performance of the employees of the Department of Education and Culture of Tulang Bawang Barat Regency by 59 percent, while the rest is influenced by other variables outside the study.*

**Keywords:** Training Education, Work Motivation, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreatifitas dan imajinasi. (Arianty dkk., 2016). Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau

menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. (Wibowo, 2014)

Pegawai merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, tanpa pegawai hampir tidak mungkin organisasi mencapai tujuannya secara efektif (Sriviboon, C. (2019). Meskipun demikian, pegawai yang mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah pegawai yang berkualitas, yakni yang berpengetahuan, berketrampilan sesuai dengan yang dibutuhkan pekerjaannya dan

memiliki motivasi tinggi untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pegawai yang berkualitas menjadi aset strategis bagi organisasi, karena akan berkinerja tinggi sehingga akan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tuntutan kinerja tinggi terhadap pegawai tidak akan terrealisasi tanpa upaya dan dana dari organisasi. Oleh karena itu perlu bagi organisasi memiliki program pelatihan/ training bagi para pegawainya yang terencana dan sistematik. Training dan Pengembangan adalah merupakan suatu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjembatani antara kinerja yang dicapai pegawai saat ini dengan kinerja yang diharapkan.

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi.(Notoatmodjo, 2015). Pelatihan merupakan salsah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. (Arianty dkk., 2016). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018).

Pemberian latihan atau pendidikan kepada pegawai disuatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap Manajer. Adanya latihan dan pendidikan bagi seseorang, juga dapat menjamin tersedianya tenaga-tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan yang dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Selain hal tersebut, latihan juga membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama.(Manullang, 2013).

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat, Pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai harus lebih ditingkatkan karena masih belum optimalnya pendidikan pelatihan yang diikuti oleh pegawai, hal ini menyebabkan masih ada pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Dari hasil prapenelitian yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, didapatkan adanya kinerja para pegawai yang masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut dapat dilihat dari data penilaian kinerja, dan tingkat kehadiran pegawai yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Pendidikan Pelatihan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat

No	Nama Program Bimtek/ Diklat	Pegawai yang Mengikuti
1.	Bimtek Peningkatan Tupoksi Aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	5 orang
2.	Bimtek Implementasi Program Kesiapan Bersekolah	4 orang
3.	Bimtek PPDB	4 orang
4.	Bimtek Pengelolaan Dana BOS	6 orang
5.	Bimtek Verifikasi dan Validasi Data Pendidikan	3 orang
6.	Bimtek Data Dapodik	4 orang
<b>Jumlah</b>		<b>22 orang</b>

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai yang sudah mengikuti Pendidikan Pelatihan/ Bimbingan Teknis masih jauh dari harapan yaitu 26 orang dari 58 orang pegawai

di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Selain itu motivasi kerja juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai aspek

psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras.

Kenyataan memperlihatkan bahwa pelayanan publik belum efektif dan efisien karena pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki aparat belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsi pelayanan secara baik. Hal ini menyebabkan prospek kinerja organisasi cenderung tidak efektif dan efisien yang lebih jauh membawa dampak bagi penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan.

Berdasarkan uraian itu, maka dalam pengembangan organisasi pemerintah saat ini adalah upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya (aparat atau pegawai) melalui proses pendidikan dan pelatihan yang lebih diarahkan pada pembentukan pribadi aparat, pembentukan dan penanaman nilai di dalam diri aparat yang berlangsung dalam masyarakat, sehingga pada akhirnya, melalui pelaksanaan tugas setiap aparat akan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, pelaksanaan suatu tugas tanpa didukung dengan latar belakang pendidikan dan motivasi kerja akan mengurangi upaya pencapaian pelayanan

secara efektif dan efisien. Dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan maka diharapkan pegawai lebih mempunyai keterampilan, pengetahuan serta wawasan dalam pelayanan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka yang akhirnya akan meningkatkan pula kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 24 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear, dengan data yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2.** Hasil Uji Hipotesis Pengaruh pendidikan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,682	5,801		2,014	,049
Pendidikan Pelatihan	1,044	,123	,748	8,521	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 2, Menunjukkan bahwa hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 8,521$  dengan nilai signifikansinya 0,000, apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan jumlah  $n = 59$  maka didapat nilai  $df$ -nya adalah  $N-2 = 59-$

$2 = 57$  pada taraf nyata 0,05 diperoleh harga kritis sebesar 1,672 maka  $t_{hitung} = 8,521 > t_{tabel} = 1,672$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Persamaan regresi antara variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah  $Y = 11,682 + 1,044X_1$ , yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan point pada variabel pendidikan pelatihan akan

diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 1,044 point.. Selanjutnya kontribusi variabel pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai dilihat pada output regresi tabel Model Summary dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.552	8,26134

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Pelatihan

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa Koefisien korelasi antara pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai adalah 0,748, dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600-0,799) yang berarti tingkat korelasi kedua variabel tersebut adalah “Kuat”. Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\% = 0,560 \times 100\% = 56\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan

Pelatihan ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 56%.

Hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4 :

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,470	7,595		3,090	,003
	Motivasi	,904	,184	,546	4,923	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan tabel 4 memperlihatkan Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 4,923 dengan nilai signifikansinya 0,000, apabila dibandingkan dengan t tabel dengan jumlah  $n = 49$  maka didapat nilai  $df$ -nya adalah  $N-2 = 59-2 = 57$  pada taraf nyata 0,05 diperoleh harga kritis sebesar 1,672 maka  $thitung = 4,923 > t\ tabel = 1,672$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah  $Y = 23,470 + 0,904X_2$ , yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan point pada variabel motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,904 point. Kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilihat pada output regresi tabel Model Summary sebagai berikut :

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.927	2,59187

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari perhitungan diperoleh Koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja pegawai adalah 0,546, dimana nilai tersebut berada pada interval (0,400-0,599) yang berarti tingkat korelasi kedua variabel tersebut adalah “Cukup Kuat”. Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\% = 0,298 \times 100\% = 29,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja

(X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 29,8%. Perhitungan simultan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai, disajikan pada tabel 6 berikut.

**Tabel 6.** Pengujian Kontribusi pendidikan pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	4.621	6.546		.706	.483
Pendidikan Pelatihan (X1)	.889	.140	.637	3.363	.000
Motivasi Kerja (X2)	.351	.166	.212	2.116	.039

Berdasarkan tabel 6 dapat diperoleh Persamaan regresi yang terbentuk antara variabel pendidikan pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah  $Y = 4,621 + 0,889X1 + 0,351X2$  yang dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) Bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pendidikan pelatihan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,889 point dengan asumsi

variabel lain tidak berubah. 2) Bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,351 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel ANOVA (a) yang dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi pendidikan pelatihan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5242.961	3	2621,481	40.753	.000 <sup>a</sup>
Residual	32,317	56	64, 325		
Total	8845,186	59			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diketahui nilai Fhitung sebesar 40,753 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menentukan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df1 = 2$  dan  $df2 = 56$ , maka dari tabel F didapat nilai kritis sebesar 3,16. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari pada Ftabel atau  $40,753 > 3,16$  sehingga dapat disimpulkan variabel pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya besarnya kontribusi pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilihat pada tabel Model Summary sebagai berikut :

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.985	.983	1,24053

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil Koefisien korelasi antara pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai adalah 0,770, dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600-0,799) yang berarti tingkat korelasi ketiga variabel tersebut adalah “Kuat”. Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\% = 0,593 \times 100\% = 59,3\%$ . Dapat disimpulkan besarnya pengaruh pendidikan pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t (tes) dan diperoleh nilai thitung berpengaruh sebesar 56%. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dibuktikan thitung 17,062. > ttabel 1,717, Variabel Lingkungan kerja berkontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 7,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Selanjutnya ada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial diperoleh pengaruhnya sebesar 29,8%. Secara simultan ada pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang Barat. Hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh sebesar 59,3%.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Fenny Dwi Oktavia. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Jurnal : repository.unig.ac.id.
- Hadi, Sutrisno. 2009. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan VII. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Iskandar, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Ivan, Sisdaryanto, 2005. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada HOTEL SEMERU Bogor*. Universitas Widyatama. Bandung.  
<http://dspace.widyatama.ac.id>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Nitisemito, Alex S, 2010. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Analisis Kinerja Organisasi*. PT. Rineka Cipta. Bandung.
- Panggabean, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.

- Simanungkalit, 2010. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. USU Medan. <http://repository.usu.ac.id>
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi 3. Penerbit: CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Sulistiayani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudirman, 2005. *Model Pelatihan Keterampilan Usaha Terpadu bagi Petani sebagai Upaya Alih Komoditas (Studi pada Petani Penggarap Lahan Perhutani di Desa Suntenjaya Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung*. Tesis : UPI Bandung. <http://www.damandiri.or.id>
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Tanjung. Henri, 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed 6. PT. Golden Terayon Press. Jakarta.
- Wilis, Ratna, 1996. *Teori-teori Belajar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.