

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

PENGARUH MANAJEMEN DIKLAT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO KEPEGAWAIAN SETJEN KEMHAN

Fajar Ramayanto
STIA LAN Jakarta
e-mail : fajar.ramayanto@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti adakah pengaruh manajemen pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan, dengan menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja Pegawai serta dua variabel bebas yaitu Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh diklat terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,411 dan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,493 serta menghasilkan kontribusi Manajemen Diklat terhadap kinerja sebesar 50,9%, dan kontribusi Motivasi terhadap kinerja sebesar 52,6%. Sedangkan kontribusi Manajemen Diklat dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 56,2%.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kontribusi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memperoleh hasil terkecil dibandingkan dengan Motivasi, untuk itu disarankan perlunya perhatian terhadap Manajemen Diklat pegawai di lingkungan Biro Kepegawaian Setjen Kemhan, salah satunya dengan meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan hendaknya bisa terus dilaksanakan dengan adanya beberapa peningkatan, baik secara metode maupun materi diklat serta pelaksanaannya diberikan secara *continue* disesuaikan dengan tingkat pekerjaan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Kata kunci : Manajemen Diklat , Motivasi dan Kinerja Pegawai

The Impact Of Education And Training Management And Motivation On Employee Performance In The Bureau Of Staffing At Secretariat General Of The Ministry Of Defense

Abstract

The purpose of this study was to examine the influence of education and training is there and motivation on employee performance in the Bureau of Staffing at Secretariat General Of The Ministry Of Defense, by using one dependent variable it is employee performance. In addition this study also using two independent variables such as education and training management and motivation. The result of this research shows the effect of training on performance with regression coefficient of 0.411 and the influence of motivation on performance with regression coefficient equal to 0,493 and resulted contribution of training management to performance equal to 50,9%, and contribution of motivation to performance equal to 52,6%. While the contribution of Training and Motivation Management together to the performance of 56.2%. From the results it can be concluded that the contribution of education and training to obtain the smallest compared with the results of the motivation, for that suggested the need for attention to the education and training management of employees within Bureau of Staffing at Secretariat General Of The Ministry Of Defense, one of them with improving education and training management activities should continue to be implemented with some improvements, both in the method and training materials and implementation is given continuously adjusted to the level of work and development of science and technology

Keywords : *Education and Training Management , Motivation, Employee Performance*

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

A. PENDAHULUAN

Hasil observasi di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan menunjukkan kinerja pegawai masih rendah. Dengan indikasi ketidakdisiplinan pegawai pada jam masuk dan pulang kantor serta kecenderungan untuk menunda pekerjaan.

Hal tersebut diperkuat oleh informasi staff TU Biro Kepegawaian Setjen Kemhan, terdapat beberapa permasalahan kepegawaian yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan, diantaranya adalah:

1. Tindak indisipliner pegawai seperti telat masuk kerja, bolos kerja, pulang tidak pada waktunya serta seringkali pekerjaan yang tidak tepat pada waktunya
2. Masih adanya pegawai yang kurang berkompoten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
3. Kurang idealnya jumlah pegawai pada masing-masing Bagian, melihat banyaknya tugas pokok yang ada dinilai tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada
4. Beban kerja yang banyak membuat beberapa pegawai ada yang menyelesaikan pekerjaannya diluar tupoksinya.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi adalah mereka yang memiliki daya dorong internal yang tinggi. Pemberian motivasi kepada pegawai dalam suatu organisasi tidak lepas dari Diklat, agar pegawai mampu berkeaktifitas dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan tanggungjawabnya.

Peningkatan kualitas aparatur pemerintah diarahkan agar mampu mendukung sistem administrasi negara yang didalamnya terkandung fungsi utama, yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat. Selain itu perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat menuntut aparatur negara agar senantiasa mengikuti dan beradaptasi dengan perkembangan tersebut, maka pemerintah mengeluarkan PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan ketentuan PP No. 101 tahun 2000 yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi etika profesi

sesuai kebutuhan organisasi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik, khususnya di Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada Pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan

Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukan adanya Pendidikan dan Pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap namun terus-menerus sesuai dengan jenjang keahlian dan keterampilan. Pengembangan pegawai, dilakukan dengan konsep peningkatan Sumber Daya Manusia yang ada melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Untuk memberikan kebutuhan Diklat yang optimal dan tepat guna bagi pegawai maupun organisasi melalui analisa kebutuhan Diklat yang telah diberikan kepada masing-masing satker dan subsatker dilingkungan Kementerian Pertahanan. Dengan begitu diharapkan dengan adanya analisa kebutuhan diklat, program diklat akan tetap guna dan tepat sasaran sehingga dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada dan dapat dipergunakan secara optimal untuk organisasi

Adapun yang menjadi tujuan secara garis besar dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Manajemen Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Biro Kepegawaian Setjen Kemhan baik secara parsial atau simultan.

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X1 (*independen*) adalah manajemen diklat, variabel X2 (*independen*) adalah motivasi dan variabel Y (*dependen*) adalah kinerja pegawai.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Kepegawaian Setjen Kemhan yang berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan diklat, motivasi dan kinerja pegawai. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik

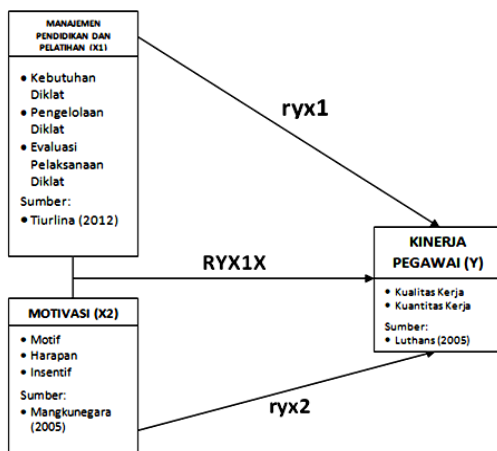
B. PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis berdasarkan Kerangka Pemikiran Teoritis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang dirumuskan yaitu:

- Manajemen Diklat (X1) berpengaruh positif/signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)
- Motivasi (X2) berpengaruh positif/signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)
- Manajemen diklat (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif/signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Penelitian



2. Pengujian Korelasi Sederhanan Antar Variabel

Correlations				
		DIKLAT	MOTIVASI	KINERJA
DIKLAT	Pearson Correlation	1	.844**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	84	84	84
MOTIVASI	Pearson Correlation	.844**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	84	84	84
KINERJA	Pearson Correlation	.714**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data diatas diketahui antara variabel Manajemen Diklat (X1) dan variabel Kinerja (Y) menghasilkan korelasi yang signifikan dengan nilai korelasinya sebesar 0,714 yang berarti terdapat kolerasi yang kuat antara Manajemen

Diklat (X1) dengan Kinerja (Y)

Begitu juga diketahui antara variabel motivasi (X2) dan variabel Kinerja (Y) menghasilkan korelasi yang signifikan dengan nilai kolerasinya sebesar 0,725 yang berarti terdapat kolerasi yang kuat antara motivasi (X2) dengan Kinerja (Y) di Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal kemhan.

3. Pengujian Regresi Linier antar Variabel a) Pengaruh Manajemen Diklat (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah terdapat pengaruh manajemen diklat terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Setjen Kemhan. Hasil perhitungan Regresi Linier Sederhana dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.315	3.526		3.776	.000
	DIKLAT	.411	.045	.714	9.227	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi yang bernilai plus (+) maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Diklat (X1) berpengaruh positif (+) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan dan menghasilkan persamaan regresi $Y=13,315 + 0,411X$, yang artinya Manajemen Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.503	3.324

a. Predictors: (Constant), DIKLAT

Dari tabel diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,509 yang artinya bahwa pengaruh Manajemen Diklat (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan sebesar 50,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa "Manajemen Diklat (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan total pengaruh sebesar 50,9%". Dengan demikian, semakin tingginya tingkat pendidikan yang diikuti seorang pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

b) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah terdapat pengaruh manajemen diklat terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Setjen Kemhan. Hasil perhitungan Regresi Linier Sederhana dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,020	3,441	3,784	,000
	MOTIVASI	,493	,052	,725	,473

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi bernilai plus (+) maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif (+) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan dan menghasilkan persamaan regresi $Y=13,020 + 0,493X$. yang artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,520	3,266

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Dari tabel tersebut juga diketahui nilai R Square sebesar 0,526 yang artinya bahwa pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan sebesar 52,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa "Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan total pengaruh sebesar 52,6%". Dengan demikian, semakin tingginya Motivasi seorang pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

c) Pengaruh Manajemen Diklat dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara manajemen diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Setjen Kemhan. Hasil perhitungan Regresi Linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,419	3,478	2,996	,004
	DIKLAT	,203	,079	,353	,725
	MOTIVASI	,291	,093	,428	,374

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien regresi bernilai plus (+) maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Diklat (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif (+) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan dan menghasilkan persamaan regresi $Y=10,419 + 0,203X1 + 0,291X2$. Dalam penelitian ini nilainya adalah 10,419 yang merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Manajemen Diklat (X1) dan Motivasi (X2) maka nilai konsisten Kinerja (Y) pada Biro Kepegawaian Setjen Kemhan adalah sebesar 10,419. Berikutnya b yaitu angka

koefisien regresi yaitu nilainya adalah 0,203 dan 0,291 maka artinya Manajemen Diklat (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan sebesar 20,3% dan 29,1%.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,562	,551	3,159	2,165

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DIKLAT
b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,551 yang artinya bahwa pengaruh Manajemen Diklat (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan sebesar 55,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa "Manajemen Diklat (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y)". Dengan demikian, semakin banyaknya tingkat Pendidikan dan dengan tingginya Motivasi seorang pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

4. Hasil Penelitian

a) Pengaruh Manajemen Diklat (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Diklat memiliki hubungan serta berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,411 atau 41,1%, dengan demikian hipotesis penelitian terbukti

b) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan serta berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,493 atau 49,3%, dengan demikian hipotesis penelitian terbukti. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kementerian Pertahanan.

c) Pengaruh Manajemen Diklat (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Diklat dan Motivasi memiliki hubungan serta berpengaruh dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,750, koefisien regresi sebesar regresi sebesar 0,203 dan 0,291 atau sebesar 20,3% dan

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

29,1% serta hasil yang ditunjukkan oleh uji F menyatakan bahwa signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 dimana $<$ dari F_{tabel} 0,05 sehingga variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

- a) Hasil korelasi menunjukkan angka 0,714 yang berarti bahwa terdapat respon yang kuat dan nilai koefisien regresi sebesar 0,411 sehingga dapat dikatakan bahwa Manajemen Diklat (X1) berpengaruh positif (+) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan
- b) Hasil korelasi menunjukkan angka 0,725 yang berarti bahwa terdapat respon yang kuat dan nilai koefisien regresi = 0,493 sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif (+) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan
- c) Hasil korelasi menunjukkan angka 0,750 dan dengan adanya kontribusi secara simultan variabel Manajemen Diklat (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 56,2% menghasilkan nilai koefisien regresi = 0,203 dan 0,291. Maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Diklat (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif (+) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan
- d) Jika dilihat dari hasil koefisien regresi variabel Manajemen Diklat (X1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 50,9% ($R^2 = 0,509$) dan variabel Motivasi (X2) menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 52,6% ($R^2 = 0,526$) disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut terjadi karena Motivasi yang diberikan oleh Biro Kepegawaian Setjen Kementerian Pertahanan dalam meningkatkan Kinerja Peggawainya bukan hanya berupa materi (insentif,dll) melainkan berupa perhatian pimpinan dengan adanya pemberian waktu "Jam Pimpinan" dimana didalamnya merupakan forum interaksi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dalam menjalin silaturahmi dan komunikasi yang baik, serta adanya

reward berupa pemberangkatan ibadah Umroh (muslim) atau tempat ibadah lainnya (non muslim) bagi pegawai yang dinilai baik oleh pimpinan

Rekomendasi

- a) Dalam kaitannya dengan Manajemen Diklat, perlu adanya perubahan sikap yang harus dilakukan oleh Biro Kepegawaian Setjen Kemhan yaitu:
 - 1) Memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan dengan cara diadakannya *house of training* atau diklat dalam satuan.
 - 2) Menghilangkan sikap yang selama ini sudah mengakar yaitu ketergantungan kepada seorang pegawai saja
 - 3) Memberikan kesempatan dan waktu kepada pegawai untuk mengikuti Diklat dalam kurun waktu 1-2 tahun sekali
- b) Dalam kaitannya dengan Motivasi, perlu adanya peningkatan motivasi yang harus dilakukan oleh Biro Kepegawaian Setjen Kemhan untuk yaitu diantara sebagai berikut:
 - 1) Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar pegawai merasa lebih nyaman.
 - 2) Memberikan fasilitas yang mendukung pekerjaan.
 - 3) Perencanaan karir pegawai
 - 4) Memperbaiki sistem remunerasi.
- c) Dalam kaitannya dengan Kinerja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan, antara lain:
 - 1) Melakukan intervensi guna perbaikan kinerja, berupa pelatihan, reorganisasi, penetapan sasaran, dan dorongan positif agar kualitas hasil kerja pegawai lebih memuaskan.
 - 2) Para pegawai perlu mengetahui dengan persis apa yang diharapkan organisasi. Pegawai juga diharapkan lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaannya.
 - 3) Melakukan penilaian kinerja setiap tahun sebagai umpan balik yang dibutuhkan oleh organisasi dalam memperbaiki kinerjanya
 - 4) Restrukturisasi jumlah DSP

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

dikarenakan kurangnya jumlah staff pegawai yang ada

SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.

REFERENSI

- B. Uno, Hamzah. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Bastian, Indra, 2006. Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua. PT Indeks
- Dubrin, Anderw J. 2005. Leadership (Terjemahan). Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media
- Furtwengler, 2002. Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Andi
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2008. Organisasi dan Manajemen: Prilaku struktur. Jakarta: Erlangga.
- Hardjanto, Imam. 2012. Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang
- Hasibuan, Malayu .2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta:Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2002. Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian, Pusat Kajian. Depok: Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Kartono, Kartini. 2002. Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali
- Lindner, James. 2000. Understanding Employee Motivation. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F., 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, A.,A.,P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.,A.,P. 2005, Evaluasi Kinerja. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A.,A.,P. 2005, Evaluasi Kinerja Mangkunegara, A.,A.,P. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remajaresdakarya
- Mangkunegara, A.,A.,P. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.,A.,P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Refika Aditama
- Manullang, Marihot. 2008. Manajemen Personalia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I . Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R.W., R.M. Noe dan S.R Premeaux, 2005. Human Resource Management. 7th edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mulyasa,E. 2003.Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2000. Didaktik Azas-azas Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ternate: Lepkhair
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Gramedia
- Sayuti. 2006. Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2003. Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

- Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Soekidjo, Notoatmodjo, Prof., DR. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Soekidjo, Notoatmodjo, Prof., DR. 2007. Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soekidjo, Notoatmodjo, Prof., DR., 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soekidjo, Notoatmodjo, Prof., DR. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Graha.
- Suyadi, Prawirosentono. 2009. Manajemen Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Thoha, Miftah, 2005, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Prenada Media.
- Tiurlina. (2012). Pendidikan Matematika I. Serang: UPI Kampus Serang.
- Usman, Moh Uzer. 2000. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Winardi. 2000. Manajer dan Manajemen. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Winardi. 2001. Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Kementerian Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Pegawai di lingkungan Kementerian Pertahanan
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, 2000, Akuntabilitas dan Good Governance, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Donald Oharra Sinaga. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Permukiman dan Perumahan Kabupaten Kotabaru Jurnal KINDAI Vol. 10 No. 2, April - Juni 2014.
- Iman Sukendar 2007, "Pengaruh Motivasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan". Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Jurnal AGORA Vol. I No. 3 tahun 2013. Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Rokhmaloka Habsoro A. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro