

**ANALISIS PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP PELATIHAN
TEKNIS TERHADAP PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE
(Studi Kasus pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene)**

**Wahdaniah
Wahyu Maulid Adha
wahdaniahmm@unsulbar.ac.id**

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

Abstract,

This research aims to know how big the influence of application of technical training principles toward the official work of Majene District Regional Secretariat Office.

This research was ex post facto research. The sample of this research was the employee of Majene District Regional Secretariat Office who participated the technical training which followed by 84 participants. The data was collected by using questionnaire and documentation. The questionnaire used for measuring the variable of application of technical training principles and the official work, while documentation used for advocating the research data. The data analysis technique used was prerequisite test analysis with linear test, and hypothesis test used was simple regression analysis.

The research result indicated that application of technical training principles had positive influence and significant toward the official work and the influence was on the average category which shown by the similarity regression $Y = 0,220X + 12,885$ with the coefficient regression (r_{xy}) was 0,840, coefficient determination (r^2_{xy}) was 0,705 and found t_{hitung} was 14,009 bigger than t_{tabel} 1,663. Based on the coefficient determination (r^2_{xy}) 0,705 which mean 70,5% the official work was influenced by education and training employee while the rest 29,5% was influenced by others variable which were not being researched in this study.

Key words: Application Of Technical Training Principles, Official Work

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip pelatihan teknis terhadap pencapaian indikator kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang telah mengikuti pelatihan teknis yang berjumlah 84 orang. Pengumpulan data

dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Kuisioner digunakan untuk mengukur variabel penerapan prinsip-prinsip pelatihan serta kinerja pegawai, sedangkan dokumentasi untuk mendukung data penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji prasyarat analisis dengan uji normalitas dan uji linieritas serta uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,220X + 12,885$ dengan koefisien regresi (r_{xy}) sebesar 0,840, koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,705 dan diperoleh thitung sebesar 14,009 lebih besar dari ttabel 1,663. Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) 0,705 artinya 70,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh penerapan prinsip-prinsip pelatihan pegawai sementara sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Penerapan Prinsip-Prinsip Pelatihan, Kinerja Pegawai

Fenomena yang ada di masa sekarang ini, masih banyak lembaga atau instansi yang melakukan kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), namun tidak mengenai sasaran sehingga tujuan dari kegiatan tersebut tidak tercapai. Dan terkadang kegiatan pelatihan dianggap sebagai acara seremonial yang hanya untuk menghabiskan anggaran sehingga *output* kegiatan tidak diperhatikan. Sehingga yang terjadi adalah pengetahuan dan *skill* para pegawai tidak mengalami kemajuan yang signifikan. Hal ini tentu akan memberikan efek pada

hasil pencapaian kinerja pada instansi atau lembaga tersebut dalam memberikan layanan kepada publik.

Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene merupakan salah satu lembaga Pemerintah Kabupaten Majene dengan segelumit bentuk pelayanan publik yang dilakukan terutama dalam mendukung terlaksananya kegiatan pemerintahan di Kabupaten Majene. Untuk mewujudkan pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah tentunya akan sangat membutuhkan dukungan terutama dukungan secara teknis oleh para pegawai yang ditugaskan di tempat

tersebut. Sehingga sangat dibutuhkan berbagai pelatihan kepada para pegawai guna pengembangan kemampuan dan *skill* mereka. Namun yang menjadi pertanyaan apakah bentuk pelatihan yang selama ini dilakukan telah menerapkan prinsip-prinsip pelatihan yang mengacu pada indikator pencapaian kinerja pegawai, sehingga pelayanan prima dapat terwujud di instansi tersebut.

Pada dasarnya pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan pegawai atau dalam upaya peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu mempertimbangkan beberapa faktor yakni faktor internal seperti misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan. Faktor eksternal yang terdiri dari kebijakan pemerintah, sosial budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Notoatmodjo, 2009:12).

Usaha-usaha pengembangan SDM diarahkan pada aspek kognitif, aspek psikomotorik, dan aspek afektif. Jadi, dapat dikatakan bahwa: “sasaran dari Pengembangan Sumber Daya Manusia itu pada dasarnya adalah berkenaan dengan pengetahuan dan keterampilan, dan sikap” (Nimran, 2004:28).

Untuk dapat meningkatkan keterampilan dan sikap dibutuhkan suatu bentuk kegiatan yang dapat mengarahkan mereka dalam mendapatkan keterampilan dan sikap yang dibutuhkan seperti melalui pelatihan.

Menurut Umar dalam Salinding (2011:16) mengemukakan bahwa:

“Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan”.

Supaya tercapai sasaran utama pelatihan harus berpedoman pada prinsip-prinsip pelatihan seperti

participation, repetition, relevance, transference, feedback (Sofiyandi dalam Probosemi, 2011:22).

Menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil bahwa “Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari pendidikan dan pelatihan pra jabatan serta pendidikan dan pelatihan dalam jabatan”. Pelatihan teknis atau diklat teknis merupakan salah satu dari pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yang dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas yang bersifat teknis. Diklat ini dapat dilaksanakan secara berjenjang dan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan sesuai dengan kebutuhan. Terdapat dua jenis diklat teknis yaitu; 1) diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen, 2) Diklat teknis substantif.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005:309). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:13), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Simamora dalam Mangkunegara (2009:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1) Faktor individual, 2) Faktor psikologis, dan 3) Faktor organisasi. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260): 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian.

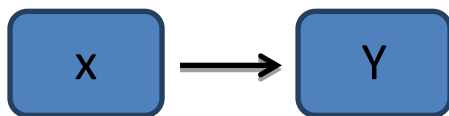
Hipotesis dalam penelitian ini bahwa “Penerapan Prinsip-prinsip Pelatihan Teknis berpengaruh positif terhadap pencapaian indikator kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene”.

METODE

Penelitian yang dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kab.

Majene ini mengambil sampel sebanyak 84 orang tenaga teknis.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah penerapan prinsip-prinsip pelatihan (X) sebagai *independent variable* dan indikator pencapaian kinerja (Y) sebagai *dependent variable*. Variabel tersebut akan diukur dan dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuisioner. Secara sistematis hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hubungan antar variabel

Penelitian ini menganalisis data secara berganda yang meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk membahas tentang apakah pelatihan teknis yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Majene dalam pengembangan SDM di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene telah sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan atau tidak. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk

membahas bagaimana pengaruh penerapan prinsip-prinsip pelatihan terhadap indikator pencapaian kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana (*Simple Linier Regression Analysis*) antara persepsi (*independent variable*) dengan preferensi (*dependent variable*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data primer yang dikumpulkan yang diolah dengan menggunakan *IBM SPSS.20 for windows*. Kuisioner dengan 11 butir pertanyaan tentang penerapan prinsip-prinsip pelatihan maka diperoleh gambaran bahwa skor tertinggi 44 dan skor terendah 26. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 0,45, standar deviasi sebesar 4,19 dan variansi sebesar 17,61. Sedangkan untuk kinerja yang diperoleh melalui kuisioner dengan 15 butir pertanyaan diperoleh gambaran bahwa skor tertinggi 60 dan skor terendah 39. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 0,56, standar deviasi sebesar 5,16 dan variansi sebesar

26,65. Uji normalitas dengan statistik *Kolmogorov-Smirnov*, untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dan diperoleh data sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Penerapan_Prinsip_prinsip_Pelatihan	Kinerja
N		84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.7500	49.8214
	Std. Deviation	4.19660	5.16280
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.097
	Positive	.050	.068
	Negative	-.084	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.768	.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.596	.406

Sumber: output IBM SPSS.20

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,768 lebih besar dari 0,05 untuk variabel penerapan prinsip-prinsip pelatihan dan nilai signifikansi 0,890 lebih besar dari 0,05 untuk variabel kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji pada kedua variabel terdistribusi normal. Uji selanjutnya adalah uji linieritas yang menghasilkan data sebagai berikut:

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Prinsip_prinsip_Pelatihan	Between Groups	(Combined)	1725.924	18	95.885	12.814	.000
		Linearity	1560.359	1	1560.359	208.520	.000
		Deviation from Linearity	165.565	17	9.739	1.301	.220
	Within Groups		486.397	65	7.483		
	Total		2212.321	83			

Sumber: output IBM SPSS.20

Melihat output pengelolaan data di atas, yakni nilai $\text{sig} > \alpha$ atau $0,220 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja dan penerapan prinsip-prinsip pelatihan terdapat hubungan yang linear. Selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan satu prediktor untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan pengaruh

penerapan prinsip-prinsip pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Hipotesis ini menyatakan bahwa Penerapan Prinsip-prinsip Pelatihan Teknis berpengaruh positif terhadap pencapaian indikator kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Hasil uji hipotesis yang diperoleh terdapat pada tabel berikut ini.

Variabel	Harga r			Harga t		Koef.	Konst.	Ket.
	r _{hit.}	r _{tabel}	r ²	t _{hit.}	t _{tabel}			
X-Y	0,840	0,213	0,705	14,009	1,663	0,220	12,885	Positif & signifikan

Sumber: output IBM SPSS.20

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi antara X terhadap Y (r_{xy}) sebesar 0,220 dan bernilai positif maka penerapan prinsip-prinsip pelatihan bernilai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Atau dengan kata lain semakin sering pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene mengikuti pelatihan yang menerapkan prinsip-prinsip pelatihan maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Koefisien determinasi (r^2_{xy})

sebesar 0,705 berarti penerapan prinsip-prinsip pelatihan mampu mempengaruhi 70,5% perubahan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.

Berdasarkan Uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 14,009 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,663 pada taraf signifikansi 5%, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penerapan prinsip-prinsip pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.

Besarnya harga koefisien kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab.Majene (X) sebesar 0,220 dan bilangan konstanta sebesar 12,885. Sehingga persamaan regresinya:

$$Y = 0,220X + 12,885$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X sebesar 0,220 artinya apabila penerapan prinsip-prinsip pelatihan (X) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 12,885.

Berdasarkan perhitungan diketahui r_{hitung} sebesar 0,840 lebih besar dari r_{tabel} 0,213 sehingga H_a diterima. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Penerapan Prinsip-prinsip Pelatihan Teknis berpengaruh positif terhadap pencapaian indikator kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.

Pembahasan

Penerapan prinsip-prinsip pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan terbukti dapat meningkatkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan dapat bekerja secara efisien. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh hasil bahwa kecenderungan variabel bebas

menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip pelatihan berada pada kategori sedang. Sehingga seyogyanya pemerintah Kab.Majene terus meningkatkan pelatihan dan pendidikan kepada para pegawai dengan memperhatikan prinsip-prinsip pelatihan dalam setiap pelaksanaannya sehingga benar-benar dapat meningkatkan kinerja para pegawai sesuai dengan kebutuhan tuntutan pekerjaan.

Sebagai solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu salah satunya dengan melaksanakan evaluasi pendidikan dan pelatihan bagi pegawai secara rutin minimal sekali dalam satu tahun. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan bertujuan mengetahui penerapan hasil pendidikan dan pelatihan oleh peserta diklat pada instansi. Selain itu pegawai harus sadar akan tanggung jawabnya.

Terdapat pula beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Martha Monroza Siagian (2010) dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Flavia Da Costa Henriques (2014) “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste)” menunjukkan bahwa nilai korelasi 0,536 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,645 > 1,6$). Hasil hipoteses menunjukkan bahwa H_a diterima, artinya Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Instituto Nacional da Administração Publica (INAP) Timor Leste.

Berdasarkan kedua penelitian yang relevan dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) yang menerapkan prinsip-prinsip pelatihan yang benar berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut

dikarenakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, namun peningkatan kinerja pegawai pada masing-masing organisasi mempunyai presentase sendiri, begitu juga pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai maka pegawai mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi pegawai baik pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan teknis ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang penerapan prinsip-prinsip pelatihan teknis terhadap pencapaian indikator kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip pelatihan yang bersifat teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap

peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Dan tingkat pengaruh yang ditunjukkan berada pada kategori sedang yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 0,220X + 12,885$ dengan r_{hitung} 0,840 lebih besar dari r_{tabel} 0,213. Hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga H_a diterima.

2. Berdasarkan Uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 14,009 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,663 pada taraf signifikansi 5%, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penerapan prinsip-prinsip pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.
3. Dilihat dari distribusi frekuensi yang menunjukkan kecenderungan penerapan prinsip-prinsip pelatihan teknis berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Dan apabila dimasukkan dalam pengklasifikasian tingkat pengaruhnya maka berada pada tingkat sedang.
4. Koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,705 berarti penerapan

prinsip-prinsip pelatihan mampu mempengaruhi 70,5% perubahan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Dan sisanya sebanyak 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam memberikan layanan yakni sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan Teknis merupakan upaya yang tepat untuk memberikan bekal kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga sangat penting untuk terus menerapkan program-program pembinaan SDM melalui pelatihan yang terencana dengan baik, sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan, terukur melalui evaluasi yang berkala, dan merupakan program yang berkelanjutan.
2. Setelah semua kegiatan pembinaan SDM telah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan maka yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah memastikan

apa yang telah dipelajari dapat diaktualisasikan sebagai wujud kesadaran pegawai akan fungsi dan tugasnya.

3. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana menempatkan atau menugaskan pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuannya.
4. Bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel lainnya di luar dari variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2001. *Psikologi Industri* Edisi ke-4 Cetakan ke-6. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi Cetakan Ketiga*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Probosemi, K. 2011. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bidang Pelayanan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bogor*. Bogor: IPB.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok*. Jakarta: Gramedia.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Laporan Hasil Penelitian*. Fakultas Ekonomi Makassar.

Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.

Umar, A. 2011. *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktis*. Yogyakarta: Amara Books.