

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
APARATUR PEMERINTAH DESA**

<sup>1</sup>Wasis, <sup>2</sup>Chalimah

<sup>1,2</sup>*Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan*  
*wasis1602@gmail.com*

**ABSTRAK**

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memperoleh dan meningkatkan, serta mengembangkan produktifitas, kompetensi kerja, disiplin, etos kerja. Pelatihan kerja memiliki peran yang besar terhadap peningkatan aktivitas sehingga penyelenggaraan pemerintahan menjadi semakin maksimal. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa se Kecamatan Pemalang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan berupa kuesioner (angket). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Kaur/kasi Perangkat Desa se Kecamatan Pemalang yang berjumlah 54 orang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa se Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang.

**Kata Kunci :** Pelatihan kerja dan kinerja aparatur

**PENDAHULUAN**

Dalam Undang- Undang Nomor 6 tahun 2014 disebut Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah ,kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul,dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan pada penegasan peraturan perundang-undangan tersebut, bahwa Desa merupakan unit penyelenggara pemerintah terendah yang diakui dalam sistem penyelesaian pemerintah nasional, ini berarti Pemerintah Desa merupakan organisasi pemerintah terdepandidalam penyelenggaraan pemerintah desa, oleh karena itu Pemerintah Desa dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya di dalam penyelenggaraan pelayanan publik sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Kinerja Pemerintah Desa sangat tergantung dari kinerja aparatnya.

Tingkat keberhasilan kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan hasil pra riset di Desa Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang, diperoleh data jumlah Desa di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang sebanyak 13 Desa, Sekretaris Desa 13 orang, Kepala Seksi dan Aparatur Pemerintah 30 orang, Kepala Dusun 3 orang dan Ketua RW sebanyak 10 orang. Dalam penelitian ini fokus pada subjek Kepala Urusan sebanyak 30 orang dengan pertimbangan bahwa Aparatur Pemerintahan memiliki tugas pokok membantu Sekretaris Desa dalam urusan administrasi pendukung pelaksanaan tugas pemerintah, secara terperinci tugas masing-masing sebagai berikut :

1. Kedudukan, Tugas, Wewenang dan Kewajiban Kepala Desa (Kades).
2. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Sekretaris Desa (Sekdes)
3. Kedudukan, Tugas,dan Fungsi Kepala Seksi Pemerintah (Kasi-Pem)
4. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kepala Seksi Kesejahteraan (Kasi Kersra )

5. Kedudukan Tugas dan Fungsi Kepala Seksi Pelayanan
6. Kedudukan Tugas dan Fungsi Kepala Seksi Keuangan
7. Kedudukan Tugas dan Fungsi Kepala Urusan Perencanaan
8. Kedudukan Tugas dan Fungsi Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum
9. Kedudukan Tugas dan Fungsi Kepala Dusun (Kadus)

Perlunya pelatihan bagi pegawai tentu diperlukan biaya yang besar namun biaya yang dikeluarkan merupakan investasi jangka panjang untuk instansi pemerintahan, karena pegawai yang terampil akan dapat bekerja lebih efisien serta efektif dan juga hasil kerjanya akan lebih maksimal. Demikian juga di kantor Kecamatan Pemalang, pelatihan bagi pegawai harus berorientasi pada hasil, dengan kata lain pelatihan harus sesuai dengan harapan yang menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten.

Adapun pengertian Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa se Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan menurut Kamil (2012:3) merupakan terjemahan dari kata “*trainng*” dalam bahasa Inggris, secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang berarti:

1. Memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*);
2. Menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*);
3. Persiapan (*preparation*), dan
4. Praktik (*practice*).

Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di Desa, sehingga dapat mengurangi bahkan dapat menghilangkan kesenjangan antara kinerja aparatur pemerintah di Desa dengan tujuan yang akan dicapai oleh Desa itu sendiri.

Banyak pengertian pelatihan yang disampaikan oleh para ahli antaralain sebagai berikut, Menurut pendapat Sikula dalam Subekhi dan Jauhar (2012:69) Pelatihan (*training*) adalah suatu proses Pelatihan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Milkovich dan Boudreau dalam Suwanto dan Donny, (2013:118) menjelaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah pentingnya dengan investasi peralatan maupun modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pelatihan menurut Dessler dalam Suwanto dan Donny, (201:118) adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut

Simamora dalam Kamil (2012:87) mengatakan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah sebagai akibat terjadinya perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. Sedangkan dalam Instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1974 pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut:

Pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dengan sistem Pelatihan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Secara konseptual menurut Instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1974 bahwa pelatihan tidak dapat dipisahkan dari Pelatihan, namun menurut Kamil (2012:9) pelatihan terdapat perbedaan yaitu;

1. Pertama, Pelatihan merupakan aktivitas pembelajaran yang lebih luas dan dalam dibandingkan pelatihan;
2. Kedua, pelatihan lebih berkaitan dengan pengembangan keterampilan tertentu.
3. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan beberapa makna pelatihan sebagai berikut :
  - a. Pelatihan merupakan kegiatan yang telah direncanakan yang tersusun secara sistematis, terencana dan terarah pada suatu tujuan;
  - b. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang dilaksanakan di luar sistem sekolah dengan waktu yang relatif singkat dan lebih menekankan pada praktek;
  - c. Pelatihan dapat dilakukan dalam dunia kerja maupun masyarakat luas.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job Performanc* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Chalimah dan Zahro (2019:2), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suntoro dalam Subekhi dan Jauhar, (2012 :194) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab individu tersebut dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Mahmudi (2005:2) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor personalia /individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki
-

setiap individu;

2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer;
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh pegawai;
5. Faktor konstektual (situasional) meliputi, tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2011:67- 68), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang meggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2014:198) adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Dalam penelitian ini indikator kinerja meliputi 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi. 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama. 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan. 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses. 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan. 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

### **Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian Ayu, dkk (2021) tentang pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Namun Penelitian Debby (2019) tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan

bahwa Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *Machine Shop* PT Batam.

Penelitian Sunny dan Ani (2019) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. Hasil Penelitian Jumawan dan Martin (2018) tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Korporasi.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang. Adapun populasi dalam penelitian adalah ada 13 desa yaitu 104 Aparatur Pemerintah sebagai Perangkat Desa di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang. Jumlah populasi dalam penelitian yang memenuhisyarat hanya 54 orang yaitu Aparatur Pemerintah di Desa yang berijazah, pernah mengikuti pelatihan dan memiliki pengalaman kerja dibidang pemerintah. Karena jumlah populasi yang akan dijadikan sampel hanya 104 orang, maka sampel yang diambil adalah 54 orang atau 100 % dari perangkat desanya saja (*Purposive Sampling*). Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuisisioner, dengan menggunakan skala likert.

Kuesioner sebagai instrumen pengukuran variabel diuji dengan Validasi dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Setelah perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh (r- hitung) maka angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi r (r-tabel). Pengujian penelitian ini menggunakan program SPSS 20 for window. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan *valid* (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik. Instrument perlu diuji dengan menggunakan uji reabilitas skala yang akan memberikan koefisien alpha yang bernilai antara 0 – 1. Apabila koefisien alpha nilainya mendekati angka 1, maka dapat dipastikan bahwa skala yang digunakan pada koesioner secara internal konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06 (Ghozali, 2018).

Teknik analisa data menggunakan Analisis regresi linier dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t. Analisis regresi linier merupakan suatu teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparat, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan :

Y : Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

a : Konstanta

b<sub>1</sub>: Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>: Pelatihan

Uji t yang di gunakan untuk menguji kebermaknaan pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparat. Jika nilai signifikan  $<$  probabilitas 0,05 maka ada pengaruh yang bermakna atau signifikan antara pelatihan terhadap kinerja aparat.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Perintahan Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa, Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 8 Tahun 2016 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa ,makauntuk meningkatkan kemampuan aparatur Pemerintah Desa dan Kelancaran tugas- tugas Pemerintah Desa dapat digambarkan Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang sebagai Berikut:

1. Kepala Desa
2. Sekretaris Desa
3. Kepala Seksi Pemerintah
4. Kepala Seksi Kesejahteraan
5. Kepala Seksi Pelayanan
6. Kepala Urusan Keuanagan
7. Kepala Urusan Keuangan
8. Kepala Urusan Perencanaan
9. Kepala Urusan Tata Usaha
10. Kadus 1
11. Kadus 2
12. Kadus 3
13. Kadus 4

Nilai *loading* dari semua indikator variabel pelatihan terkumpul dan diperoleh rentang skor Pelatihan adalah antara 73 sampai 114. Data dikelompokkan diperoleh 7 kelas interval dengan panjang 6, rata- rata sebesar 96,35 dan simpang baku sebesar 10,22. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kepada Aparatur Desa yang mempunyai skor yang dibawah rata-rata sebanyak 27 orang atau 50%, dan yang mempunyai skor Pelatihan terhadap Aparatur Pemerintahan Desa rata-rata keatassebanyak 27 orang atau 50%.

Data Kinerja Aparat Desa diperoleh dengan teknik angaka interval dengan panjang 4, rata-rata 53.44 dan simpangan baku sebesar 5,7. Maksud dari tabel ini untuk mengetahui sejauh mana pemberian Kinerja Aparatur Pemerinah Desa di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang. Yang mana berdardasarkan angket,diperoleh dataskor yang mempunyai kinerja dibawah rata-rata sebanyak 29 orang atau 53% dan yang mempunyai skor kinerja di atas rata-rata sebanyak 25 orang 47%.

Perhitungan dengan SPSS versi 20 dihasilkan bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan maupun kinerja aparatur adalah valid, dan baik variabel pelatihan maupun kinerja aparat juga reliabel. Berdasarkan analisis regresi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang, dengan koefisien

variabel pelatihan sebesar 0,411 dan bilangan konstanta sebesar 53,869 sehingga persamaan garis regresi yang terbentuk adalah  $Y = 53,869 + 0,411 X$ .

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $< 0.05$ , yang berarti bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparat sangat bermakna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika dilaksanakan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tingkat pelatihan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang Kabupaten dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Pemalang, Kabupaten Pemalang.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran kepada pihak terkait sebagai upaya meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah di Desa se Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang sebagai berikut:

Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Pemalang dalam melaksanakan pelatihan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut :

1. Materi pelatihan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan;
2. Pemetaan peserta pelatihan berdasarkan kebutuhan peserta;
3. Metode dan cara harus lebih berorientasi pada praktik;
4. Kesesuaian materi dengan peserta pelatihan berdasarkan tugas pokok dan fungsi;
5. Pelatih atau fasilitator dan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pemalang selalu meningkatkan kemampuan sesuai perkembangan masyarakat.
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Pemalang agar dapat menganggarkan dalam APBD / Dana Desa untuk kegiatan peningkatan kapasitas aparatur Pemerintah Desa.
7. Satuan Kerja Perangkat Daerah ( SKPD ) dalam memberikan rekomendasi Pemerintah Desa diharapkan sesuai dengan aspirasi masyarakat, dengan harapan ada perbaikan pelayanan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ayu Monika, Tedi Rusman, Suroto, Albert Maydiantoro, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sai Betik (KPN) Di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat, *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, vol. 4 (2): 122-150.
- Chalimah dan Zahro, 2019, *Manajemen Kinerja: Teori dan Kajian Empiris*, Pekalongan, Unikal Press
- Debby Endayani Safitri, 2019, Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan departemen *Machine Shop* PT Batam, *Dimensi* Vol 8 (2): 240-248
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jumawan dan Martin Tanjung Mora, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporas, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol. 3 (3): 343-352
- Kamil Mustofa, 2012, *Model Pendidika dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, Bandung, CV Alfabeta
-

## **PROSIDING**

SEMINAR NASIONAL EKONOMI BISNIS (SENESES) 2023

---

- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2014, *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama
- Subekhi Akhmad dan Jauhar Mohammad, 2012, *Model pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Sunny Octaviani dan Ani Yuningsih, 2019, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung, *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.3 (1): 9-22
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2013, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung:Alfabet.