

RELATIONSHIP OF EDUCATION AND TRAINING WITH WORK ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES AT AMEN CAMAT OFFICE LEBONG DISTRICT

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT AMEN KABUPATEN LEBONG

Evriani¹⁾; Neri Susanti²⁾ Zahrah Indah Ferina²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: evriani@gmail.com ¹⁾; nearysanti@unived.ac.id ²⁾; zahrah.indahferina@gmail.com ²⁾

How to Cite :

Evriani, E., Susanti, N., Ferina, Z. I., (2015). HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT AMEN KABUPATEN LEBONG. *Jurnal EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [20-08-2020]

Revised [05-09-2020]

Accepted [28-10-2020]

KEYWORDS

*Education and
Performance*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Diklat dengan Prestasi Kerja kinerja pegawai pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan uji hipotesis dengan nilai rho test. hasil hipotesis adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Diklat mempunyai hubungan yang signifikan antara dengan Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong.

ABSTRACT

Target of this research is to know relation Education and Training with the performance of government employees at the Office at Office Regency Chief Amen of Lebong of Resort of Lebong. Method Analysis the used is correlation of rank hypothesis test and spearman with comparison of value of rho test. There are relation which is significant between education with officer performance at Office Regency Chief of Amen of Province of Lebong.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat

berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan prestasi kerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan yang baik. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai dalam bekerja didapatkan dari pendidikan dan pelatihan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan.

Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan segala upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk mengembangkan peningkatan profesionalisme, yang berkaitan dengan ketrampilan administrasi, dan ketrampilan manajemen (kepemimpinan) Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2010:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang menyangkut pendidikan dan pelatihan (Diklat) kerja, berfikir dan ketrampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan. Meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam bekerja, tingkat pendidikan dan pelatihan yang ditempuh dan dimiliki oleh seorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh prestasi kerja yang baik. Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.

Perusahaan atau kantor /Dinas baik yang bersifat profit maupun non profit akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitas akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya. Salah satu yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat prestasi kerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada prestasi kerja, prestasi kerja merupakan hal yang penting karena berhubungan dengan keberlangsungan organisasi. Penting prestasi kerja yang diterapkan secara objektif, terlihat pada minimal dua kepentingan, yaitu bagi para pegawai, prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat), keletihan kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi perusahaan, prestasi kerja karyawan sangatlah penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pendidikan kepemimpinan dapat memberikan pengarahan, motivasi terhadap bawahannya hendaklah sesuai dengan situasi dan kondisi yang tepat. perilaku pemimpin yang diterapkan dalam lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam diri pekerja maupun dalam lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Selain pendidikan dalam pemimpin yang diterapkan, pendidikan untuk bawahan juga diperlukan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai atau

karyawan suatu perusahaan. Kantor Camat Amen perlu melakukan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) mengingat bahwa kegiatan usahanya berhubungan langsung dengan masalah sumber daya manusia.

Setiap tahunnya Kantor Camat Amen Kabupaten senantiasa mengikuti diklat rutin. Berbagai diklat telah dilakukan Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong untuk meningkatkan produktifitas pegawainya. Untuk itu pengarahan dari seorang pemimpin sangat diperlukan sekali oleh para pegawai dalam rangka peningkatan prestasi kerja. Selain dari gaya kepemimpinan, pendidikan sangat diperlukan untuk peningkatan prestasi kerja dari pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong, karena masih ditemukan indikasi tingkat pendidikan pegawai yang mengungkapkan kurangnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai dalam penguasaan penggunaan teknologi komputer dan pemahaman serta pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi organisasi untuk mencapai sasaran akhir pekerjaan sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong. Diklat (pendidikan dan pelatihan) kepada karyawan secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dengan Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan pendidikan dan pelatihan (Diklat) mengelolanya. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi disamping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Menurut Sutrisno (2009:4), manajemen sumber daya manusia merupakan

pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan yang berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi, manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Ambar dan Rosidah (2009:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan manajemen dan sasaran individu, organisasi masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Pendidikan

Tirtadihardja (2010) menyatakan pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Fuad (2011), pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Fuad (2011:82) menyatakan pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani).

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2010:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang menyangkut pendidikan dan pelatihan (Diklat) kerja, berfikir dan ketrampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan. Ranupandoyo dan Husman (2011:4) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum

seseorang termasuk didalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki pendidikan dan pelatihan (Diklat) kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan menurut pendapat dari Robinson yang dikutip dalam Atmodiwirio (2010:37) yang menyatakan tentang pendidikan dan pelatihan yaitu pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai tujuan. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan perusahaan atau organisasi dapat tercapai

Prestasi Kerja

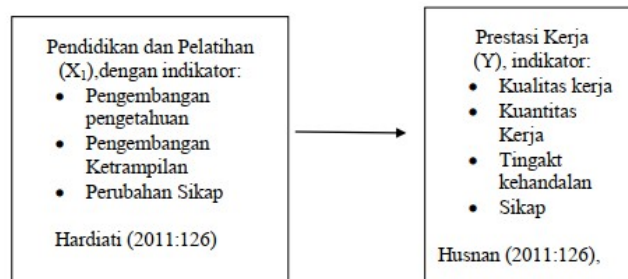
Hasibuan (2010:94), menyatakan "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu". Sirait (2010:128), menjelaskan bahwa "Prestasi Kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi". Menurut Hasibuan (2010:94), menyatakan "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Timpe dalam Mangkunegara (2012:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal . faktor internal(disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk sebab orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Ranupandojo dan Husnan (2011:126), mengemukakan bahwa ada empat indikator prestasi kerja karyawan yaitu : a. Kualitas kerja, adapun sub indikatornya yaitu : ketepatan waktu, kesetiaan dan keterampilan. b. Kualitas kerja, adapun sub indikatornya yaitu : memenuhi standar kerja dan pekerjaan rutin. c. Tingkat kehandalan, adapun sub indikatornya yaitu : inisiatif dan rajin. Sedangkan menurut Benardin dalam Sutrisno (2010:153) mengatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja yaitu: 1. Kualitas Kerja (*Quality*) 2. Kuantitas kerja (*Quantity*). 3. Jangka waktu (*Timeliness*). 4. Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*).

Kerangka Analisis

Gambar 1. Kerangka Analisis



Kerangka analisis di atas menunjukkan bahwa variabel Independen {pengaruh} dalam penelitian ini adalah Diklat (X) mempunyai hubungan yang positif dengan variabel dependen (terpengaruh) yaitu prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga adanya hubungan yang signifikan antara Diklat (X) dengan prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, menurut Sugiyono (2013:55) yaitu mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehubungan dengan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu hubungan Diklat dengan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong yang mana dalam penganalisisan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong yang terdiri dari 13 orang TKK dan 14 orang PNS sehingga jumlah pegawai adalah 27 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sensus yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 27 orang.

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah analisis Analisis Kualitatif dan Kuantitatif, Metode ini menderet data secara tahunan kemudian memproyeksikan kecenderungannya di masa yang akan datang. Analisis kuantitatif adalah analisis yang berbentuk angka-angka (Sugiyono, 2013:4), dalam hal ini metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Rank Spearman* dan uji hipotesis. Sumber data korelasi *rank spearman* untuk kedua variabel yang akan dikonversian dapat berasal dari sumber yang tidak sama, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi korelasi *rank spearman* bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi (Sugiyono, 2013:245). Rumus korelasi rank spearman adalah :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Sugiyono, 2013:245)

Keterangan :

ρ = Koefisien Korelasi *Spearman Rank*

n = Jumlah sampel

$\sum$ = Jumlah kuadrat dari selisih *rank* variabel x dan variabel y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong. Selanjutnya untuk menganalisa bagaimana hubungan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong dianalisa dengan Korelasi *rank spearman*. Berdasarkan tabel penolong perhitungan korelasi *rank spearman* maka dapat diketahui:

$$\rho = 1 - \frac{6 (937,56)}{27 (27^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{5625}{27 (729 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{5625}{27 (728)}$$

$$\rho = 1 - \frac{5625}{19656}$$

$$\rho = 1 - 0,286$$

$$\rho = 0,714$$

Untuk menguji tingkat signifikan korelasi rank spearman dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai rho hitung dengan *rho* tabel (terlampir). Dari tabel nilai rho terlihat bahwa untuk $n = 27$, pada taraf kesalahan 5 % diperoleh 0,392. Dengan kriteria : H_0 : Diklat tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong. H_a : Diklat mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong. Hasil *rho* hitung ternyata lebih besar dari *rho* tabel yaitu $0,714 > 0,392$. Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Diklat. dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong.

Tabel 2 Hasil pengujian korelasi Rank Spearman dengan hipotesis

No	Variabel	<i>ρ</i>	keterangan	Rho tabel (n-27)
1	Diklat	0,714	Kuat	0,392

Sumber : Data diolah, 2020

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Diklat memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong nilai korelasi 0,714, berarti bahwa semakin baik Diklat maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong kabupaten Lebong. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa *rho* hitung lebih besar dari *rho* tabel ($0,714 > 0,392$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Diklat mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong.
2. Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Diklat pada lampiran 2 maka dapat terlihat bahwa nilai rata-rata persepsi responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah 3,7 nilai tersebut berada diantara interval 3,41 - 4,20 dengan kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

- pegawai atau karyawan berpendapat pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong sudah baik.
3. Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja pada lampiran 4 maka dapat terlihat bahwa nilai rata-rata persepsi responden terhadap variabel prestasi kerja pegawai adalah 3,6 nilai tersebut berada diantara interval 3,41 - 4,20 dengan kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai/karyawan berpendapat prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong sudah baik.
 4. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2010:4) mengatakan "bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang menyangkut pendidikan dan pelatihan (Diklat) kerja, berfikir dan ketrampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling diperlukan oleh organisasi." Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya Diklat yang baik maka prestasi kerja seorang pegawai dapat ditingkatkan karena dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang semakin baik sehingga para pegawai dapat menyelesaikan pekerja dengan baik.

Saran

1. Disarankan kepada kepala Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong untuk meningkatkan Diklat kepada pegawai guna untuk memotivasi pegawai dapat berupa perangsang maupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi dan instansi dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong.
2. Selain Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) faktor-faktor pendukung lain juga berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk itu di sarankan kepada pimpinan organisasi dan instansi supaya melengkapi fasilitas kerja di tempat kerja sehingga diharapkan dengan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja khususnya pegawai Kantor Camat Amen Kabupaten Lebong dan dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Achmad.2012. *Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah* Laksbang, Yogyakarta, Pressindo.
- Anwar dan Rosidah.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, Teori dan pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, yogyakarta.
- Dessler,G.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks ,Jakarta
- Effendy, Onang Uchjana.2009. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*, Bandung, PT.Remaja Roesdakarya.
- Fuad,H,Ihsan.2010. *Dasar-Dasar Kependidikan*.Runeka Cipta.Jakarta
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta

- Hasibuan, S.P. Melayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasbullah.2009.*Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Kartono,K,2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*,Rajawali Press, Jakarta
- Mangkunegara.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT,Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muhammad,Arni.2010.*Komunikasi Organisasi*, Edisi kedelapan,Bumi Aksara,Jakarta
- Muhyadi.2010. *Organisasi Teori Struktur dan Proses*, Depdikbud, Yogyakarta
- Moenir, HS. 2007.*Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara ,Jakarta
- Notoatmojo.2010.*Bisnis, Manajemen dan Keuangan*.Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Prawirasentono,Suyadi.2011.:*Kinerja*, Alfabeta.,Bandung
- Ranupandoyo,Husnan.2011.*Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Ratih.2016. *Hubungan Motivasi dan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bengkulu*, Skripsi.Universitas Dehasen Bengkulu.
- Robbins Stephen P.2012. *Management*.Printice Hall Inc.New Jersey
- Siagan.2009. *Produktivitas Kinerja Perusahaan*,PT.Grafindo Persada, Jakarta
- Simamora,G. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, edisi kelima. Yogyakarta
- Sri Hardiati, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, LAN RI,Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- _____, 2013,*Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Cetakan ke 18. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,edisi pertama, ke cetakan kedua PT Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Pace.R.Wayne dan Faulus.2013.*Komunikasi Organisasi Struktur meningkatkan kinerja Pemerintah*, Rosdakarya Bandung
- Yulk,Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Budi Supriyanto. Edisi ketujuh, PT Indeks.Jakarta
- Yulismi, Eti. 2011. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Prestasi Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kaur*.Skripsi.Universitas Dehasen Bengkulu UU. No 32/2004. tentang Pembentukan Kabupaten Lebong dan Kabupaten Kepahyang di Provinsi Bengkulu.