



UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA
DALAM RANGKA MENINGKATKAN KETAHANAN
MASYARAKAT**

(Study kasus BPBD Provinsi Jawa Barat)

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
dalam Ilmu Pertahanan

**EVA GRACETYANE S
1 2010 02 03 007**

**SEKOLAH KAJIAN PERTAHANAN DAN STRATEGIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BENCANA UNTUK
KEAMANAN NASIONAL**

**JAKARTA
MARET 2012**

ABSTRAK

Nama : Eva Gracetyane S
Program Studi : Manajemen Bencana
Judul :
Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja
Relawan Penanggulangan Bencana Dalam Rangka
Meningkatkan Ketahanan Masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Barat. Untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini digunakan teori-teori yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, kinerja dan relawan penanggulangan bencana dengan menggunakan model analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja relawan penanggulangan bencana. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 75.8% hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen (kinerja relawan penanggulangan bencana) sebesar 75.8%.

Kata kunci: Relawan Penanggulangan Bencana, Pelatihan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This thesis aims to determine and analyze the affect of training and motivation to work on the performance of disaster response volunteers in the province of West Java. To support the discussion in this study used the theories relating to training, motivation, performance and disaster volunteers by using a model of multiple linear regression data analysis using SPSS. The results showed that the training and motivation affect the performance of disaster response volunteers. Koofisien value of determination (R) obtained a grade of 75.8% this mean that the ability of independent variables (training and motivation) contributed to the dependent variable (performance of disaster response volunteers) was 75.8%

Keywords: Performance Disaster Volunteers

BAB 1 PENDAHULUAN

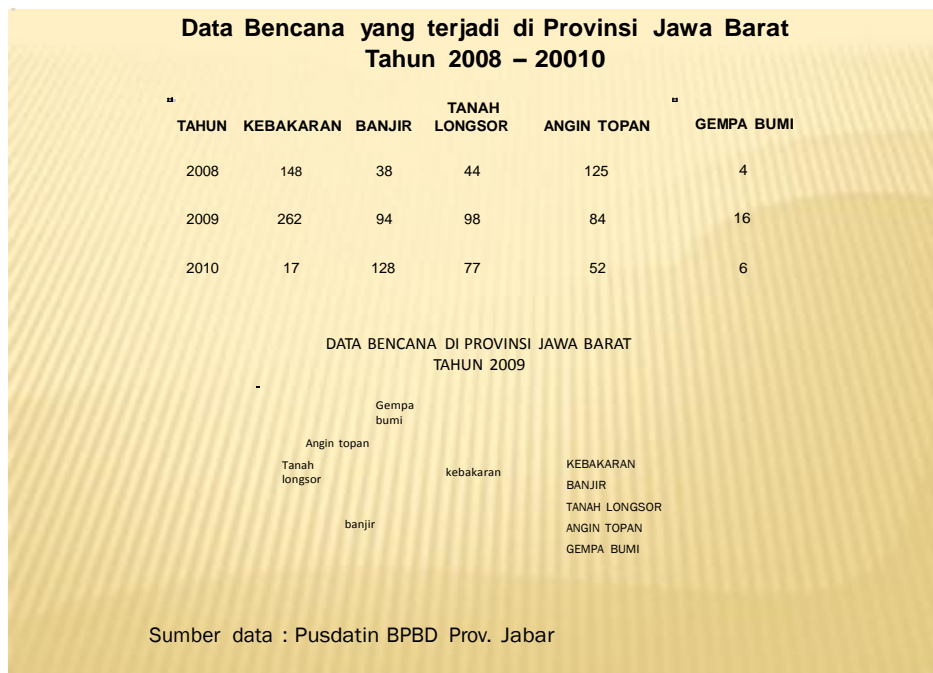
1.1. Latar Belakang Masalah

Provinsi Jawa Barat memiliki wilayah geografis yang terdiri dari daratan, pantai dan pengunungan dengan jumlah penduduk sekitar 42.194 juta jiwa yang tersebar di 26 kabupaten/kota (**Gambar 1.1**). Dan memiliki luas kawasan hutan terbesar di Jawa – Bali dengan luas 1,04 juta ha, memiliki 40 DAS, memiliki ketersediaan air dengan debit 66 milyar m³/tahun air permukaan dan air bawah tanah 150 juta m³/tahun.



Gambar 1.1.
Peta Provinsi Jawa Barat

Selain kekayaan alamnya yang besar, secara geografis Jawa Barat termasuk dalam katagori daerah yang rawan bencana, yakni bencana alam : Tanah Longsor, Banjir, Gempa Bumi, Tsunami, Angin Puting Beliung, Gunung Meletus maupun bencana yang disebabkan oleh manusia seperti kebakaran (**Gambar 1.2**)



Gambar 1.2. Data Bencana di Prov. Jawa Barat

Mengingat Provinsi Jawa Barat daerah rawan bencana maka untuk siap dalam menghadapi peningkatan potensi dan kompleksitas bencana dimasa depan dengan lebih baik maka diperlukan Pengelolaan Penanggulangan Bencana yang terencana secara terpadu, terkoordinasi dan menyeluruh. Rencana tersebut menjadi salah satu bagian dari kesiapsiagaan bencana yang merupakan prioritas Rencana Nasional Penanggulangan Bencana. Untuk

mencapainya diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang tinggi dalam Penanggulangan Bencana.

Sedang dalam kenyataannya yang menjadi salah satu isu yang dihadapi dalam bidang penanggulangan bencana adalah kinerja pemerintah, masyarakat dan para pemangku kepentingan terkait yang masih belum optimal (Renas PB, 2010-2014), sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang ada belum siap untuk menghadapi bencana yang mengakibatkan tingginya jumlah korban jiwa maupun kerugian material yang ditimbulkan oleh bencana.

Kinerja yang belum optimal seperti belum terpadu dan menyeluruhnya koordinasi dan kerjasama dalam menghadapi situasi tanggap darurat masih terlihat. Tanggap darurat bencana seringkali berlangsung dengan agak tidak teratur, terutama dalam hal pengerahan tenaga pencarian dan penyelamatan serta dalam koordinasi pengumpulan dan penyaluran bantuan bagi para korban. Minimnya kinerja sumber daya manusia pada pengelolaan penanggulangan bencana juga dapat dilihat pada upaya pemulihan pasca bencana yang juga belum maksimal, seperti data tentang jumlah korban meninggal dan yang luka-luka serta jumlah rumah yang hancur total, rusak berat dan rusak ringan kerap kali ada beberapa versi yang saling berbeda satu dengan yang lain. Perbedaan data dalam hal jumlah korban terluka dan jenis luka yang dialami korban akan mempersulit lokasi tenaga medis dan perlengkapan medis, termasuk obat-obatan yang dibutuhkan untuk upaya pemulihan kesehatan warga yang menjadi korban. Begitu pula

dengan perbedaan data dalam hal rumah, fasilitas dan infrastruktur umum yang rusak akan menghambat perhitungan kebutuhan rehabilitasi dan rekonstruksi yang selanjutnya akan menghambat pemulihan seluruh aspek kehidupan masyarakat secara menyeluruh. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan motivasi. Pelatihan diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya.

Jawa Barat yang rawan bencana dan memiliki penduduk yang tersebar diseluruh wilayah akan lebih efektif bila kapasitas penanggulangan risiko bencana dibangun ditingkat masyarakat. Bagaimanapun juga masyarakat merupakan pihak yang pertamanya berhadapan dengan risiko bencana, maka akan lebih ekonomis dan efektif membangun kapasitas masyarakat. Untuk tujuan ini maka kerelawanan akan didorong pada semua tataran dan lapisan masyarakat, sehingga menciptakan masyarakat yang tangguh terhadap bencana.

Relawan tersebut adalah orang yang tanpa dibayar menyediakan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tanggung-jawab yang besar atau terbatas, tanpa atau dengan sedikit latihan khusus, tetapi dapat pula dengan latihan yang sangat intensif dalam bidang tertentu, untuk bekerja sukarela membantu tenaga profesional.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi relawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar

apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu relawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada relawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen relawan untuk perbaikan dan kemajuan mereka dalam hal penanggulangan bencana. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan relawan dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada relawan tersebut. Sistem penilaian relawan ini merupakan hasil kerja relawan dalam lingkup tanggungjawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem yang terstruktur yang digunakan sebagai instrument untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, pengendalian perilaku, hasil kerja.

Ketahanan Masyarakat adalah ketahanan yang merupakan kemampuan populasi untuk memulihkan diri setelah menghadapi kejadian yang ekstrim, ketahanan lebih tinggi kebanyakan masyarakat merupakan kemampuan untuk memulihkan diri dari bencana (Plate, 2006) menurut Pendall et al., 2007 seseorang, masyarakat, ekosistem atau kota mempunyai ketahanan dalam menghadapi kejutan atau tekanan untuk kembali pada situasi normal (keseimbangan) dapat dilakukan dengan cepat atau dengan mudah, dapat menyesuaikan diri dengan alternatif keseimbangan yang baru, sehingga terciptalah upaya untuk mempertahankan negara.

Indonesia merupakan negara kesatuan yang berbentuk kepulauan dengan keanekaragaman suku dan bahasa yang mempunyai potensi

menimbulkan kerawanan. Oleh karenanya, untuk mengatasi gangguan khususnya bencana, harus membangun kekuatan pertahanan dan keamanan wilayahnya maka diperlukan SDM yang kuat dalam keterpaduan sistem pertahanan dan keamanan nasional. Relawan merupakan bagian dari masyarakat sehingga jika relawannya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi maka masyarakat tersebut akan memiliki ketahanan yang kuat.

Pelatihan relawan sebagai langkah dalam meningkatkan kapasitas masyarakat dalam menghadapi dan penanggulangan bencana sehingga akan tercipta ketahanan masyarakat dalam menghadapi bencana-bencana baik yang berskala kecil maupun besar. Kondisi dimana kemampuan masyarakat akan kuat dan masyarakat akan mampu pulih kembali setelah terjadinya bencana.

Sejalan dengan uraian diatas maka BPBD sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang merumuskan, menetapkan kebijakan, penanganan pengungsi dan pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan Penanggulangan Bencana, menyelenggarakan pelatihan untuk para relawan. Dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi relawan penanggulangan bencana dalam pelaksanaannya BPBD haruslah terus menerus dan berkesinambungan agar keterampilan, kecakapan dan sikap relawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran pada akhirnya akan tercapai penanggulangan risiko bencana yang diharapkan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi relawan

penanggulangan bencana Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja sehingga akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran pada akhirnya akan tercapai penanggulangan risiko bencana yang diharapkan. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh relawan penanggulangan bencana agar mereka menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga yang dibutuhkan untuk meminimalisir jumlah korban bencana.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi relawan penanggulangan bencana. Sejauhmana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja relawan penanggulangan bencana Provinsi Jawa Barat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas maka permasalahan yang ada dalam bidang penanggulangan bencana adalah kinerja dari seluruh sumber daya manusia yang terlibat dalam penanggulangan bencana sehingga mengakibatkan tingginya jumlah korban dan kerugian material yang disebabkan oleh bencana (Renas PB, 2010: 73).

Masyarakat adalah pihak yang pertama-tama berhadapan dengan bencana dan relawan merupakan bagian dari masyarakat. Namun demikian masalah yang sering terjadi pada relawan penanggulangan bencana adalah:

- Sering terjadi kekacauan penanganan pada saat terjadinya bencana karena minimnya pengetahuan seperti:
 - pencarian dan penyelamatan korban
 - pengumpulan dan penyaluran bantuan
- Data yang berbeda versi:
 - mengenai jumlah korban, ini dapat menghambat dan mempersulit penyaluran bantuan obat-obatan, tenaga medis.
 - Jumlah infrastruktur yang hancur, berakibat menghambat perhitungan utk pemulihan
- Data jumlah relawan penanggulangan bencana yang terus berubah-ubah
- Gagap teknologi :
 - tidak memahami peringatan dini
 - tidak memahami pengolahan data/informasi
 - tidak memahami komunikasi radio, navigasi
- Kurang ilmu pengetahuan :
 - Petolongan pertama
 - Evakuasi

Karena masyarakat adalah pihak yang pertama-tama berhadapan dengan bencana maka kerelawanan harus didorong pada semua tataran dan lapisan masyarakat, sehingga menciptakan masyarakat yang tangguh terhadap bencana. Dan dengan pelatihan diharapkan akan memberikan kesempatan bagi para relawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. Sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan pada relawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen

relawan untuk perbaikan dan kemajuan mereka dalam hal penanggulangan bencana.

Dengan rumusan masalah tersebut, maka munculah pertanyaan penelitian sebagai berikut : “Sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Barat?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Barat.

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan untuk:

- Akademis.
 - Menambah Khasanah keilmuan khususnya bagi Pengurangan Risiko Bencana, yang berkaitan dengan pelatihan relawan penanggulangan bencana di Provinsi-provinsi lainnya
 - Menambah Khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di sekolah pasca sarjana Universitas Pertahanan Indonesia pada program studi Manajemen Bencana
 - Untuk peneliti menambah wawasan keilmuan tentang manajemen bencana khususnya tentang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja relawan penanggulangan bencana

- Praktis.

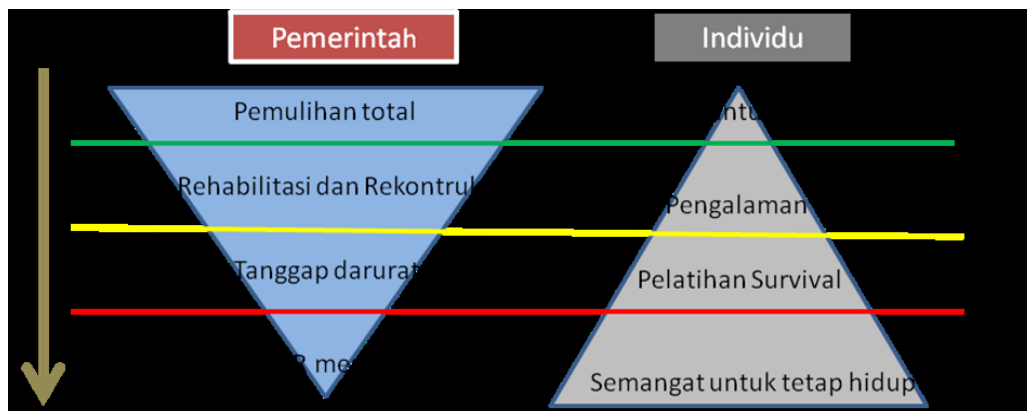
Bahan masukan bagi Provinsi Jawa Barat dalam masalah pelatihan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja relawan Penanggulangan Bencana

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pelatihan dan Motivasi dalam keadaan Bencana

Dalam menghadapi situasi bencana kurang fahaman dalam mengartikan kewajiban masing-masing pihak pada kiat survival atau kiat bertahan hidup, peluang untuk hidup dan *constraint* waktu sangatlah penting untuk dipahami, menurut Dr. Ir. Agus HS Reksoprodjo, DIC dibagi menjadi dua bagian besar, yaitu :



Gambar 2.1. Gambar Piramida Tantangan Survival

Gambar 2.1. diatas pada piramida ke dua (piramida individu) dapat terlihat bahwa semangat untuk tetap hidup adalah bagian paling mendasar di *constraint* waktu kemudian disusul dengan tahap ke dua adalah pelatihan *survival*, sehingga dapat kita lihat bahwa motivasi dan pelatihan adalah bagian-bagian paling mendasar yang harus dipahami dalam kiat bertahan hidup pada saat keadaan bencana.

2.2. Teori Tentang Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang. Pelatihan membantu dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan dalam mencapai suatu usaha.

Definsi pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang (Siagian,1988:175).

Menurut Moekijat (1991:4) mengatakan: Pelatihan diperlukan untuk membantu menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu:

- Latihan harus membantu menambah kemampuannya.
- Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya.
- Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan relawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaann yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Teori-teori tentang pelatihan diatas mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang yang dapat membantu dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan oleh relawan penanggulangan bencana.

2.2.2. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Agar terhindar dari pemberian pelatihan yang tidak tepat yang mengakibatkan pada penggunaan waktu dan biaya yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan dan berguna seebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan Ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja serta dapat mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yaitu ketidakcocokan antara perilaku actual dengan perilaku yang diharapkan. Perbedaan ini merupakan perbedaan perilaku actual

yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diharapkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Dan untuk mengatasi kesenjangan tersebut maka diperlukan pelaksanaan program pelatihan .

Ketika menjalani hidup seseorang akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa dan mendapatkan potongan-potongan informasi yang kemudian akan ditambahkan ke dalam simpanan kognitifnya. Semua ini akan membentuk memori dan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu situasi. Juga ada pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan atau situasi khusus yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan, untuk menjalankan serangkaian pekerjaan.

Berkaitan dengan kebutuhan pelatihan tersebut, maka harus diketahui pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan relawan penanggulangan bencana untuk bekerja dan dan pengetahuan serta keterampilan apa saja yang telah dimiliki. Menurut Dale (2003, 35) pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang disadari dan pengetahuan yang tidak disadari

Dale juga berpendapat (2003, 29), keterampilan ialah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing.

Keterampilan diwujudkan melalui tindakan. Kemampuan seseorang secara aplikatif indikatornya adalah sebagai berikut (Riduwan 2007, 256):

- Keterampilan Menjalankan Tugas

Pada proses pekerjaan di lapangan akan mengalami hal-hal yang luas dan kompleks, sehingga seseorang harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantap dan handal. Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, diantaranya sebagai berikut:

- Meningkatkan partisipasi dalam bekerja.
- Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap sesuatu masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan.
- Mengembangkan pola berpikir dan cara bekerja yang baik.
- Menuntun proses berpikir agar dapat bekerja lebih baik dalam membantu pimpinan dalam meningkatkan kinerja.
- Memusatkan perhatian terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani di lapangan

- Keterampilan memberikan Penguatan (Reinforcement skill)

Penguatan adalah segala bentuk respon, apakah bersifat verbal (biasa diungkapkan atau diutarakan dengan kata-kata langsung seperti : baik pekerjaannya, sukses mejalankan tugas, benar, dan sebagainya) maupun non verbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan dan sebagainya), yang merupakan bagian dari modivikasi tingkah laku atau kebijakan pemimpin terhadap pegawainya, yang bertujuan untuk memberiakn

informasi umpan balik bagi seseorang atas pekerjaannya sebagai suatu tindakan dorongan atau koreksi.

Penguatan dapat berarti juga respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan pelajaran atau membesarkan hati agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi melaksanakan pekerjaannya dilapangan.

Tujuan penguatan diharapkan berpenaruh positif terhadap sikap seseorang adalah untuk:

- Meningkatkan perhatian terhadap konsentrasi pekerjaan.
- Merangsang dan meningkatkan motivasi kerja.
- Meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku.

- Keterampilan Mengadakan Variasi (Variation Skill)

Variasi pemberian rangsangan (motif) adalah suatu kegiatan dalam konteks proses interaksi pekerjaan atau tugas dilapangan yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan, sehingga dalam situasi melaksanakan pekerjaan dapat senantiasa menunjukkan disiplin, kejujuran, tanggungjawab, antusiasme serta penuh partisipasi.

Secara garis besar tujuan dan manfaat variation skill adalah sebagai berikut:

- Menimbulkan dan meningkatkan perhatian kepada aspek tugas dan tanggungjawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsinya.

- Memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa yang ingin diketahui dan diselidiki pada pekerjaan yang baru.
- Memupuk tingkah laku yang positif terhadap pemimpin dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan tempat bekerja dengan lebih baik.
- Memberikan kesempatan untuk memperoleh cara menyerap pengajaran yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang relawan yang lebih baik.

Kemampuan yang merupakan ungkapan dan perwujudan diri dari individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bisa terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan masalahnya juga keindahannya (Riduwan, 2006: 252).

Menurut Campbell yang disadur oleh Mangunhardjana (Riduwan (2007: 253) ciri seseorang memiliki kemampuan adalah sebagai berikut:

- Kelincahan mental berpikir dari segala arah
Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah yaitu kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

- **Kelincahan mental-bepikir kesegala arah**
Berpikir ke segala arah adalah kemampuan untuk berpikir dari idea atau gagasan, menyebar ke segala arah.
- **Fleksibilitas konsep**
Fleksibilitas konsep adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.
- **Orisinalitas**
Orisinalitas adalah kemampuan untuk mengeluarkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim yang jarang bahkan mengejutkan.
- **Lebih menyukai kompleksitas daripada simplisitas**
Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan daripada kemudahan dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir.
- **Latar belakang yang merangsang**
Latar belakang yang merangsang adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka: usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi, dan gairah dalam hidup.
- **Kecakapan dalam banyak hal**
Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (Multiple skills).

2.3. Teori Tentang Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pelaksanaan motivasi pekerjaan manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia sebagai suatu factor penentu keberhasilan.

Motivasi menurut Hasibuan (2001:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian motivasi menurut Handoko (1992:9), yaitu suatu tenaga atau factor yang terdapat didalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Beberapa hal yang terkandung dalam definisi motivasi menurut Siagian (1995:142), memiliki tiga komponen utama, yaitu:

- Kebutuhan.

Kebutuhan timbul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa ada kekurangan dari dalam dirinya. Menurut pengertian homeostatic, kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki, baik dalam arti fisiologi maupun psikologis.

- Dorongan
Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan. Hal tersebut merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah yang berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang yang dapat bersumber dari dalam maupun dari luar diri orang tersebut.
- Tujuan.
Adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Mencapai tujuan, artinya mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik bersifat fisiologi maupun bersifat psikologis. Tercapainya tujuan akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (*attitude*) yang mendorong para relawan penanggulangan bencana agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi penanggulangan bencana. Motivasi ini merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri kearah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, Hasibuan (1992:185) membaginya sebagai berikut (Riduwan, 2007:260):

- Prinsip mengikut sertakan bawahan.

Dengan diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan keputusan-keputusan, mereka ikut bertanggungjawab dan disiplin kerja meningkat.

- Prinsip Komunikasi.
Komunikasi merupakan hal yang penting dalam berorganisasi melalui komunikasi yang baik maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil mempunyai kecenderungan kerja meningkat.
- Prinsip Pengakuan.
Pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai, maka semangat kerja akan meningkat.
- Prinsip Wewenang yang Didelegasikan.
Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap bawahan yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini maka motivasi akan meningkat dan akan etrcipta hasil kerja yang baik.
- Prinsip timbal balik.
Perhatian timbal balik dari pemimpin bias merupakan pengembangan karir, atau pemberian fasilitas dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi.

2.3.2. Teori-Teori Motivasi

Aspek yang penting dalam bekerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan antara lain adalah:

- Seseorang haruslah senantiasa didorong untuk bekerja sama dalam suatu kelompok.
- Seseorang haruslah senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
- Motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia.

Teori motivasi dipahami agar pemimpin mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi seseorang untuk mau bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasinya, dan berprestasi tinggi.

Prof. DR. David C. McClelland (Mangkunegara, 2005) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa prestasi seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- Kebutuhan untuk berprestasi (Need of achievement), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan atau mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- Kebutuhan berafiliasi (Need for affiliation), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam

hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

- Kebutuhan kekuatan (Need for power), merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangatlah penting dibinanya virus mental pimpinan dengan cara mengembangkan potensi seseorang melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya pencapaian yang berkualitas tinggi sesuai dengan tujuan utamanya. Atas dasar teori tersebut dapat disimpulkan ada dua factor dari motivasi, yaitu : motif dan harapan. Kedua factor dari motivasi tersebut diuraikan secara singkat sebagai berikut:

- **Motif**
Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.
- **Harapan**
Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seseorang dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila seseorang meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu

penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran yang diharapkan oleh seseorang tersebut, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi seseorang.

David C. McClelland (1961:112) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motiv berprestasi tinggi, yaitu (DR. A.A. Anwar Prabu M, MSi, 2005:68):

- Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- Berani mengambil dan memikul resiko.
- Memiliki tujuan yang realistic.
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk meralisasi tujuan.
- Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.4. Teori Tentang Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kebutuhan hidup manusia pada dasarnya tidak hanya berupa material saja tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggan dan kepuasan. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui pertumbuhan pengalaman seseorang dari kerjanya akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerjanya tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005:14).

Menurut Hersey and Blanchard, kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai dan Basri, 2005: 15)

Ada beberapa alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja seseorang, yaitu:

- Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengaharapkan imbalan, contohnya sebuah pujian.
- Untuk memuaskan rasa ingin tahu tentang seberapa baik kerja seseorang. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk mengetahui seberapa cocokkah seseorang dengan tempat orang tersebut melakukan pekerjaan. Seseorang mungkin tidak suka dinilai tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata kuat.

- Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga factor:

- Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
- Faktor organisasi atau kelompok yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design (Mangkunegara, 2005: 14)

Menurut A. Dale Timple (Mangkunegara, 2005:15) factor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan factor eksternal. Faktor internal yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan factor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan bekerja, fasilitas, lingkungan kerja. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2005: 16-17), faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

- Faktor Individu
Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi anantara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang

baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja.

- Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai presetasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian pekerjaan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dinamis, fasilitas kerja yang relative memadai.

2.4.3. Dimensi Kinerja

Untuk mengetahui kinerja dari para relawan penanggulangan bencana dalam melaksanakan pekerjaannya maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja mereka. Penilaian ini bertujuan untuk menilai seberapa baik pekerjaannya telah dilaksanakan serta apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka.

Dimensi yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian kinerja menurut Prawirosentono (1999:236) adalah sebagai berikut:

- Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggungjawab pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- Perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan yaitu membuat urutan pekerjaan, sehingga sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.

- Mutu pekerjaan yaitu ketepatan pekerjaan.
- Prestasi, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan.
- Pengetahuan teknis, dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar
- Judgement, kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga mencapai tujuan.
- Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
- Kerjasama, kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim
- Kemampuan berpendapat atau ide.
- Manajemen, kemampuan mengelola baik membina tim maupun menciptakan hubungan baik antar relawan penanggulangan bencana
- Kepemimpinan, kemampuan mengarahkan dan membimbing rekan-rekan lainnya, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas.
- Kemampuan memperbaiki diri dengan kursus-kursus

Berdasarkan teori tentang kinerja tersebut, maka dalam penelitian ini dimensi kinerja yang akan dipakai adalah dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, pemahaman terhadap tugas, disiplin, tanggung jawab dan kehandalan.

2.5. Relawan Penanggulangan Bencana

Relawan adalah seorang atau sekelompok orang yang secara ikhlas karena panggilan nuraninya memberikan apa yang dimilikinya

(pikiran, tenaga, waktu, harta) kepada masyarakat sebagai perwujudan tanggung jawab sosialnya tanpa mengharapkan pamrih baik berupa imbalan (upah), kedudukan, kekuasaan, kepentingan maupun karier. Sedangkan relawan penanggulangan bencana adalah seseorang atau sekelompok orang yang memiliki kemampuan dan kepedulian dalam penanggulangan bencana yang bekerja secara ikhlas untuk kegiatan penanggulangan bencana.

Berdasarkan UU nomor 24 Tahun 2007 pasal 26 tentang hak masyarakat, ayat (1) setiap orang berhak mendapat pendidikan, pelatihan, dan keterampilan dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana maka relawan sebagai bagian dari masyarakat berhak mendapatkan pendidikan dan mengikutinya.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi relawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu relawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian.

Relawan yang cakap, efektif dan efisien sangat ditentukan oleh informasi, pengalaman, dan pelatihan yang diterimanya. Oleh karena itu pemberian informasi yang tepat dan akurat harus dikelola secara baik agar relawan memiliki pengetahuan dasar yang cukup sebelum terjun ke daerah bencana. Pengetahuan dan informasi dasar relawan yang diinformasikan harus terstruktur dengan baik sehingga mudah dimengerti dan diterapkan oleh relawan tingkat pemula sekalipun.

Untuk mencapai hal ini diperlukan dukungan informasi yang memberikan pengetahuan dan kemampuan dasar tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh relawan penanggulangan bencana, sehingga dapat meningkatkan kemampuan relawan dalam membantu instansi terkait dalam mengambil keputusan yang cepat, tepat dan benar.

Dalam melaksanakan pelatihan relawan penanggulangan bencana haruslah terus menerus dan berkesinambungan agar keterampilan, kecakapan dan sikap relawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran pada akhirnya akan tercapai penanggulangan risiko bencana yang diharapkan. Pelatihan relawan sebagai langkah dalam meningkatkan kapasitas masyarakat dalam menghadapi dan penanggulangan bencana sehingga akan tercipta ketahanan masyarakat dalam menghadapi bencana-bencana baik yang berskala kecil maupun besar. Kondisi dimana kemampuan masyarakat akan kuat dan masyarakat akan mampu pulih kembali setelah terjadinya bencana.

Gagasan Human Security nampak lebih jelas dalam laporan UNDP mengenai Human Development Report of the United Nations Development Program pada tahun 1994. Salah satu sumber penting yang memunculkan human security adalah perdebatan tentang gagasan mengenai perlucutan senjata dan pembangunan yang banyak terjadi di berbagai forum di PBB. Demikian pula kegiatan dari beberapa komisi independen seperti Komisi Brandt (The Brandt Commission), Komisi Brundland (The Brundland Commission) dan Komisi Penakbiran Global (The Commission on Global Governance)

membantu merubah fokus analisa keamanan nasional atau keamanan negara menjadi keamanan untuk warga negara (kadang-kadang disebut pula The Security of the People atau Societal Security). Diskursus tersebut kemudian diikuti dengan tumbuhnya pengakuan mengenai ancaman non-militer (misalnya keadaan bencana) dalam perdebatan mengenai keamanan global.

UNDP merumuskan atau memerinci human security dalam beberapa komponen sebagai berikut:

- keamanan ekonomi (assured basic income)
- keamanan pangan (physical and economic access to food)
- keamanan kesehatan (relative freedom from disease and infection)
- keamanan lingkungan (access to sanitary water supply, clean air and a non-degraded land system)
- keamanan sosial (security of cultural identity)
- keamanan individual (security from physical violence and threat)
- keamanan politik (protection of basic human rights and freedom)

Ketujuh keamanan tersebut diatas dalam keadaan bencana seluruhnya menjadi terancam, sehingga katahanan negarapun menjadi rawan. Tujuan human security adalah menjamin kelangsungan hidup dan martabat serta harga diri umat manusia. Pada masa kini Penanggulangan Bencana diharapkan mulai bertambah menjadi ketahanan terhadap bencana. Jadi human security harus menjangkau lebih dari sekedar melindungi kehidupan manusia dalam situasi konflik saja

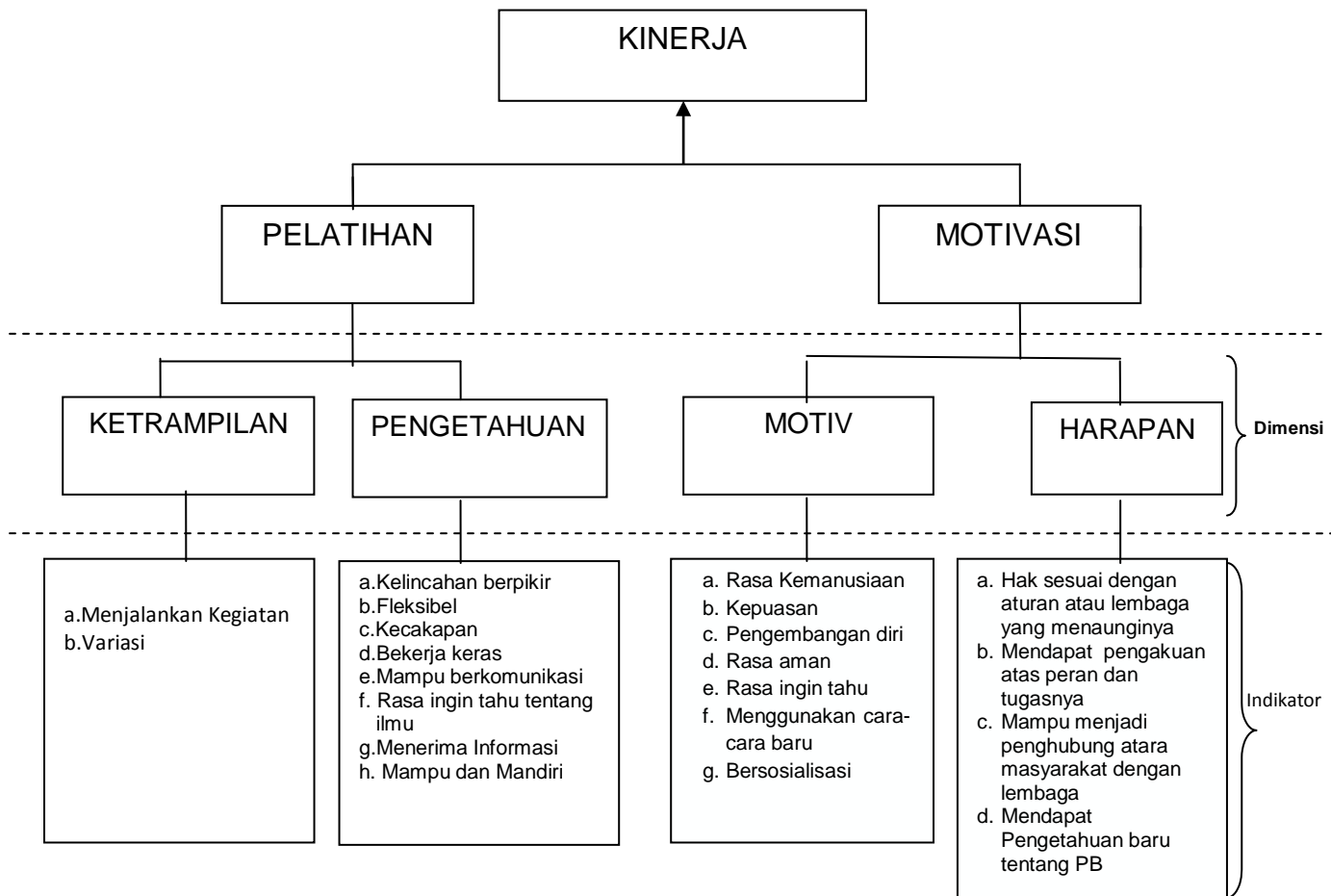
2.6. Kerangka Berpikir

Salah satu isu yang dihadapi dalam bidang penanggulangan bencana adalah kinerja yang masih belum optimal, sehingga pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kemampuan yang tangguh menghadapi bencana. Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku actual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku actual yang dimiliki relawan seperti pengetahuan, keterampilan atau sikap atau semangat kerja yang ada pada relawan (motivasi) yang dibutuhkan pada saat menangani bencana sangatlah penting dan ini belumlah sesuai dengan kemampuan relawan tersebut.

Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi merupakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini factor yang mempengaruhi kinerja relawan yang akan diteliti mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pemberian motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja para relawan penanggulangan bencana.

Untuk mengetahui pengaruh dan motivasi kerja terhadap kinerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pelatihan dan motivasi kerja adalah sebagai variabel bebas (Variabel Independen) sedangkan Kinerja relawan penanggulangan bencana adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variable-

variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran lihat **Gambar 2.1** dibawah ini :



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

2.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dirumuskan adalah Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- BNPB, 2010 – 2014. Rencana nasional Penanggulangan Bencana. Jakarta
- Pusdiklat BNPB, 2010. Modul Pelatihan Relawan Penanggulangan Bencana. Jakarta
- Dale, Margaret A. 2003. The of HRD. Developing Manajemen Skills. Meningkatkan Keterampilan Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Bhuana
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, Martin. 1992. Motivasi Daya Penggerak tingkah Laku. Yogyakarta: Kanisius
- Husein Umar, 2003. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT. Revika Aditama Ilmu Populer
- Moekijat, 1991. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Mandar maju
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Riduwan, 2006. Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta
- Riduwan, 2007. Model dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veitzhal. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 1988. Manajemen Abad 21. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 1988. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gunung Agung

Singgih Santoso, 2011. Mastering SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

