

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pendamping Desa Di Kabupaten Kediri

Mohamad Amanu

Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Kediri

Abstrak

Berlakunya Undang-undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang desa, memberikan otonomi pemerintah desa sesuai dengan kewenangan berskala desa. Pada pelaksanaannya desa, telah digelontorkan dana desa dari APBN untuk kegiatan pembangunan di desa. Dalam rangka, pengawasan dan pembinaan, pemerintah pusat menempatkan pendamping desa di setiap desa seluruh Indonesia. Sejak tahun 2016 pendamping desa khususnya di Kabupaten Kediri telah memberikan dampak yang luas bagi desa. Dengan berjalannya proses pendampingan selama 5 tahun berjalan, masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses sebuah keberhasilan suatu program khususnya pendampingan desa. Peningkatan sebuah Kinerja, tidak terlepas dari adanya pelatihan kerja dan motivasi.

Penelitian ini memiliki tujuan *pertama* untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri, *Kedua* menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri, dan yang *ketiga* menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan jumlah sampel 69 orang yang tersebar di 26 Kecamatan di Kabupaten Kediri. Teknik analisis data terhadap pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memperoleh hasil, diantaranya 1. Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri. 2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi , Kinerja

Abstract

The enactment of Law No. 06/2014 on villages, provides village government autonomy in accordance with village-scale authority. In the implementation of the village, village funds have been disbursed from the APBN for development activities in the village. In the context of supervision and guidance, the central government places village assistants in every village throughout Indonesia. Since 2016 village assistants, especially in Kediri Regency, have had a broad impact on the village. With the mentoring process running for 5 years, performance problems are certainly inseparable from the success of a program, especially village assistance. An increase in performance, cannot be separated from the existence of job training and motivation.

This study has the first objective to analyze the effect of job training and work motivation simultaneously on the performance of village assistants in Kediri Regency, Second to analyze the effect of job training on the performance of village assistants in Kediri Regency, and the third to analyze the effect of work motivation on the performance of village assistants in Kediri Regency .

This research uses quantitative research methods with survey methods with a total sample of 69 people spread over 26 districts in Kediri Regency. The data analysis technique for testing the hypothesis of this study uses multiple linear regression analysis. This study obtained results, including 1. Job training and work motivation jointly influence the performance of village assistants in Kediri Regency. 2. Job training has a positive and significant effect on the performance of village assistants in Kediri Regency. 3. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of village assistants in Kediri Regency.

Keywords: Job Training, Motivation, Performance

Latar Belakang Teoritis

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan kewenangan pada desa untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri, termasuk pelaksanaan pengelolaan keuangan secara mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas masyarakat Desa. Sehingga dengan kewenangan yang ada, perlu adanya pendampingan agar pemerintahan desa bisa transparan, akuntabel dan partisipatif. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 yang diturunkan ke Permendes nomor 4 tahun 2015 mengamanatkan adanya pendamping desa dalam melakukan fasilitasi desa mulai tahap perencanaan hingga pelaporan dalam setiap tahunnya.

Sejak awal tahun 2016 pendamping desa khususnya di Kabupaten Kediri telah memberikan dampak yang luas bagi desa. Selain itu evaluasi kinerja dilakukan melalui mekanisme penilaian dalam kurun waktu 6 bulan sekali menjadi tolok ukur menentukan kualitas seorang pendamping desa. Dengan berjalannya proses pendampingan selama 5 tahun berjalan, masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses sebuah keberhasilan suatu program khususnya pendampingan desa.

Mathis and Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Maka untuk mencapai hasil kinerja yang baik, kapasitas pekerja atau pendamping desa perlu ditingkatkan melalui pelatihan kerja maupun motivasi kerja. Menurut Dessler dalam Suwanto dkk, (2011), Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan Motivasi Menurut Maslow (2013) adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian ini memiliki tujuan *pertama* untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri, *Kedua* menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pendamping

desa di Kabupaten Kediri, dan yang *ketiga* menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri.

Kinerja

Menurut Mathis and Jackson (2012) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban oleh pegawai pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Bernaddin dan Russel (2011) dalam Sumarjo dan Priansa (2018) menyatakan 6 kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari seorang pegawai, yaitu, pertama Kualitas pekerjaan, kedua Kuantitas pekerjaan, ketiga ketepatan waktu, keempat efektifitas biaya, kelima kebutuhan akan pengawasan dan yang keenam adalah pengaruh interpersonal.

Pelatihan Kerja

Menurut Dessler dalam Suwanto dkk, (2011:118) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. 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. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan keterampilan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya pelatihan memungkinkan pegawai untuk memperoleh kemampuan tambahan sehingga dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik lebih cepat lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi

dan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2015) dalam Priansa (2018:123) factor – factor yang mempengaruhi suatu keberhasilan dalam pelatihan meliputi beberapa hal diantaranya yaitu, pertama, adanya tujuan dan sasaran yang berarti adanya subyek pelatihan dan target hasil yang akan dicapai. Kedua kualifikasi pelatih, dimana Seorang pelatih harus mempunyai pengalaman, ketrampilan dan pengetahuan yang lebih disbanding peserta yang dilatih. Ketiga yaitu materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan sesuai dengan tujuan pelatihan dan yang ke empat yaitu metode pelatihan yakni berkaitan dengan kemampuan peserta pelatihan yang berbeda beda, maka metode pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan ketampilan serta kemampuan peserta.

Motivasi

Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2013), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan supaya mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan Maslow dalam Hasibuan (2013:141) menyatakan bahwa Motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sunyoto (2013), Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu. Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan, dorongan, semangat, tekanan dan kebutuhan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam perusahaan atau instansi.

Sumarjo dan Priansa (2018) membagi sumber motivasi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul karena adanya motif yang timbul dari dalam diri pegawai yang meliputi

Minat, Sikap Positif dan Kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang tercipta karena adanya rangsangan dari luar yang meliputi motivator dan kesehatan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey. Obyek penelitian ini adalah Seluruh pendamping Desa tingkat Kecamatan sebanyak 69 orang yang tersebar di 26 Kecamatan di Kabupaten Kediri. Teknik analisis data terhadap pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program Software SPSS 21.00 For Windows. Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri. Persamaan untuk model Regresi linier berganda. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pendamping desa di kabupaten Kediri maka digunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dari Hasil uji validitas instrument variabel pelatihan kerja, Motivasi dan Kinerja pendamping desa nilai korelasinya berada di atas 0,3 dengan level signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Kemudian pengujian reliabilitas di atas, yaitu nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka hasilnya dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja pendamping desa adalah reliabel. Kemudian uji normalitas diketahui titik-titik mengikuti arah garis diagonal dan dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal dan hasil Uji Multikolinieritas nilai VIF dari kedua variabel adalah 1,392 yaitu kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa memenuhi uji multikolinieritas.

Kemudian hasil Uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa probabilitas (sig.) dari variabel pelatihan kerja adalah 0,153 dan variabel motivasi kerja 0,635, keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga

disimpulkan bahwa analisis ini telah memenuhi uji heteroskedastisitas. Sedangkan Uji linearitas pada kolom sig. menunjukkan nilai 0,451 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji ini memenuhi asumsi linieritas. Kemudian hasil uji auto korelasi diperoleh hasil pertama Pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja pendamping desa adalah positif sebesar 0,418. Artinya apabila ada peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pendamping desa sebesar 0,418 satuan. Kedua Pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pendamping desa adalah positif sebesar 0,329. Artinya apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pendamping desa sebesar 0,329 satuan.

Kemudian untuk Uji Simultan (F) Tabel nilai F hitung = 21,745 dengan probabilitas (sig. F) = 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pendamping desa. Sedangkan untuk Uji Parsial (t) pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja dan dinyatakan signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pendamping Desa

Dari Uji F Tabel variabel Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan bahwa nilai F hitung = 21,745 lebih besar dari F tabel sebesar 3.14, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. F) = 0,000 atau 0% < 0,05 atau 5%. Tingkat kepercayaan pengaruh variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja Pendamping Desa adalah 100% - 0% = 100% > 95%. Dari data tabel Model Summary hasil uji koefisien determinasi didapat nilai R² atau R Square sebesar 0,397. Maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping desa dengan nilai pengaruh sebesar 39,7 % dan tingkat kepercayaan atau kebenaran pengaruh sebesar 100%. Sehingga pernyataan Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan

kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping Desa di Kabupaten Kediri.

Hasil pengolahan data statistik penelitian ini, pengaruh variabel pelatihan kerja dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 39,7%, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan yang tepat sasaran sesuai dengan kualifikasi materi dan metode yang tepat serta terpenuhinya kebutuhan dasar maka akan menambah motivasi pendamping desa dalam meningkatkan kualitas pekerjaan serta lebih tepat waktu dalam melakukan pekerjaan atau kinerja pendampingan di desa.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pendamping Desa

Berdasarkan hasil analisis data dalam uji hipotesis parsial (uji t), menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pendamping Desa. Nilai B dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,418 Artinya apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,418 satuan atau 41,8%. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan Kerja dengan kinerja Pendamping Desa. Sehingga semakin tinggi Pelatihan kerja maka akan semakin baik kinerjanya.

Kemudian untuk nilai T hitung variabel Pelatihan kerja adalah 3,470 lebih besar dari T tabel sebesar 1.668, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. t) adalah 0,001 atau 0.1% < 0,05 atau 5%. Tingkat besarnya pengaruh variabel Pelatihan Kerja terhadap variabel kinerja Pendamping Desa adalah 39.1 %. Dan tingkat kepercayaan atau kebenaran pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah 100% - 0.1% = 99,9 % > 95%. Maka dapat diartikan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 39,1 % dan tingkat kepercayaan pengaruh sebesar 99,9 %. Sehingga pernyataan Ha diterima dan Ho ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping Desa di Kabupaten Kediri. Dengan adanya pelatihan kerja yang tepat sasaran dengan kualifikasi pelatih yang berkualitas serta penggunaan metode pelatihan dan materi pelatihan yang

tepat akan memberikan hasil atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja, cara komunikasi pendamping desa yang berkualitas, efektif, lebih cepat dan tepat waktu dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan dalam rangka pengawasan dan pendampingan di desa.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pendamping Desa

Berdasarkan hasil analisis data dalam uji hipotesis parsial (uji t), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping desa. Nilai B dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,329. Artinya apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,329 satuan atau 32,9%. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pendamping desa. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerjanya.

Kemudian untuk nilai T hitung variabel motivasi kerja adalah 2,912 lebih besar dari T tabel sebesar 1,197, dengan probabilitas tingkat kesalahan (sig. t) adalah 0,005 atau 0,5% < 0,05 atau 5%. Tingkat besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah 32,8% dan tingkat kepercayaan atau kebenaran pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah 100% - 0,5% = 99,5% > 95%. Maka dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping desa dengan nilai pengaruh sebesar 32,8% dan tingkat kepercayaan pengaruh sebesar 99,5%. Sehingga pernyataan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Tetapi jika motivasi kerja kurang baik maka kinerja pegawai juga akan menurun. Maka dengan terpenuhinya seluruh kebutuhan dasar atas pengabdian, minat dan tanggung jawab serta kebutuhan dasar akan jaminan kesehatan, keamanan, keselamatan serta gaji yang mencukupi akan meningkatkan kinerja pendamping desa sehingga pekerjaan dapat terselesaikan

dengan tepat waktu dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Kesimpulan

1. Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping desa di Kabupaten Kediri.

Saran

1. Bagi P3MD Provinsi Jawa Timur hasil penelitian ini memberikan masukan untuk meningkatkan intensitas dan kualitas pelatihan bagi pendamping desa yang sebelumnya hanya satu kali dalam setahun menjadi dua kali dalam setahun
2. Bagi P3MD Kabupaten Kediri, Perlu adanya pelatihan yang bersifat OJT rutin baik ditingkat Kabupaten maupun Kecamatan karena dengan pelatihan kinerja pendamping juga semakin lebih baik.
3. Bagi para pendamping desa di Kabupaten Kediri, Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan masukan sebagai penambah pengetahuan dan semangat di dalam menjalankan tugas pendampingan di desa sesuai dengan kebutuhan yang ada.
4. Untuk DPMPD Kabupaten Kediri, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan di dalam melakukan pembinaan dan pengawasan serta pendampingan di desa.
5. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan dan mengkaji faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta. BPFE
- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineke Citra.
- Budi, Triton P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*:

- Perspektif Partnership dan kolektivitas.*
 Jogjakarta: Oryza
 Departemen Pendidikan Nasional, 2008,
Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta. PT
 Gramedia
- Djamarah, Syaiful Bahri, 2008. *Psikologi
 Belajar*. Jakarta. Rineka Citra,
- Fathoni, Abdurahman. 2014. *Organisasi dan
 Manajemen Sumber Daya
 Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Kamil Mustofa, 2012, *Model Pendidikan
 Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*,
 Bandung, CV Alfabeta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009.
Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama,
 Bandung.
- , 2011, *Manajemen Sumber Daya
 Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja
 Rosdakarya.
- Iskandar, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan
 dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*,
 Jakarta Gaung Persada Press.
- Jewell, LL dan Marc Siegal, 1998. *Psikologi
 Industri atau Organisasi
 Modern*. Terjemahan Handayani.
 Pusjatkan dan Meltasari,
 Jakarta. Arcan.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja
 Rosdakarya. Bandung
- Robbins, Stephen P dan Judge Timotyy A,
 2008. *Prolaku organisasi*, edisike
 12, Jakarta; Salemba Empat.
- Sayuti, Husin, 1989, *Pengantar Metodologi Riset*,
 Jakarta: CV Fajar Agung.
- Sumarjo & Priansa. 2018. *Manajemen
 Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung:
 Alfabeta
- Suwanto & Priansa, Doni J, 2011, *Manajemen
 SDM Dalam Organisasi Publik dan
 Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya
 Manusia, Reformasi Birokrasi, dan
 Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,
 Bandung. PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber
 Daya Manusia*, STIE: YKPN. Yogyakarta.
- Subekti, Akhmad & Jauhar Mohammad, 2012.
*Pengantar Manajemen Sumber Daya
 Manusia (MSDM)*, Jakarta. Prestasi
 Pustakarya.
- Soekidjo, Notoatmojo, 2003. *Pengembangan
 Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka
 Cipta
- Sugiyono, 2006. *Metode penelitian
 Bisnis*. Cetakan Kesembilan, Bandung,
 CV Alfabeta
- , 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif
 Kualitatif dan R&D*, Bandung, CV Alfabeta.
- , 2015, *Metode Penelitian kombinasi
 (Mixed Methods)*, Bandung, CV Alfabeta.
- Widjaja, HAW. 2012. *Otonomi Desa*. Jakarta:
 Raja Grafindo Persada

Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014
 Tentang Desa. 2014. Direktorat
 Jenderal Pemberdayaan Masyarakat
 dan Desa Kementerian Dalam
 Negeri Republik Indonesia.
- Paraturan Menteri PDTT Nomor 3 Tahun
 2015 Tentang Pendamping Desa