

**PERAN INSTRUKTUR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI  
BELAJAR PESERTA PELATIHAN  
(Studi Kasus Pada Pelatihan Dasar Komputer di LPK Train 4 Best)**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Masyarakat*



**Disusun oleh :  
MUHAMMAD RADYA AQSA RHEZNANDA  
NIM.1904917**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2023**

**PERAN INSTRUKTUR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI  
BELAJAR PESERTA PELATIHAN  
(Studi Kasus Pada Pelatihan Dasar Komputer di LPK Train 4 Best)**

**SKRIPSI**

Oleh  
MUHAMMAD RADYA AQSA RHEZNANDA  
1904917

© MUHAMMAD RADYA AQSA RHEZNANDA 2023  
Universitas Pendidikan Indonesia  
2023

Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruh atau sebagian, dengan dicetak ulang,  
difotokopi, atau dengan cara lain tanpa izin dari penulis

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**MUHAMMAD RADYA AQSA RHEZNANDA**

**PERAN INSTRUKTUR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI**  
**BELAJAR PESERTA PELATIHAN**  
**(Studi Kasus Pada Pelatihan Dasar Komputer di LPK Train 4 Best)**

Disetujui dan disarankan oleh pembimbing:

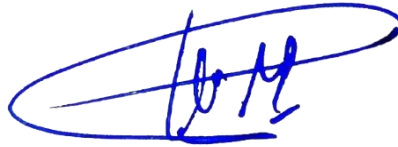
Pembimbing I



**Dr. Joni Rahmat Pramudia, M.Si.**

**NIP. 19710614 199803 1 001**

Pembimbing II

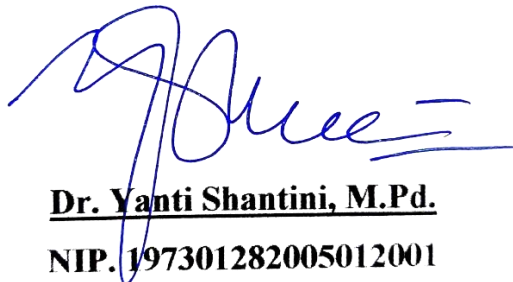


**Dr. Purnomo, M.Pd.**

**NIP. 920200819850412101**

Mengetahui,

Ketua Departemen Pendidikan Masyarakat



**Dr. Yanti Shantini, M.Pd.**

**NIP. 197301282005012001**

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi berjudul **“Peran Instruktur dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan (Studi Kasus Pada Pelatihan Dasar Komputer di LPK Train 4 Best)”** yang telah saya susun dengan seluruh isi di dalamnya merupakan karya original milik saya pribadi. Tidak ada upaya plagiarisme atau pencantuman kutipan dengan langkah-langkah yang menyimpang dari etika keilmuan yang berlaku di ranah akademis. Dengan demikian, melalui pernyataan ini, saya bersedia menghadapi segala bentuk sanksi maupun risiko yang mungkin terjadi apabila sayaterbukti saya melakukan penyimpangan dan pelanggaran etika keilmuan. Saya jugasiap menerima konsekuensi apabila terdapat klaim dari pihak akademisi lain terhadap originalitas atau keaslian karya ilmiah yang saya susun ini.

Bandung, Desember 2023

Muhammad Radya Aqsa Rheznanda  
NIM.1904917

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhaanahu wa ta'ala* atas segala rahmat, nikmat, hidayah, serta karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis. Selawat dan salam penulis curahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad *shallallaahu alaihi wa sallam*, sehingga penulis mampu menjalani proses penyusunan skripsi dengan lancar, yakni skripsi yang berjudul “Peran Instruktur dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan (Studi Kasus Pada Pelatihan Dasar Komputer di LPK Train 4 Best)”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu prasyarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Secara sadar, penulis menerima masih terdapatnya kekurangan dan keterbatasan di dalam skripsi ini. Kekurangan dalam penulisan dan pemaparan materi dalam skripsi ini merupakan keterbatasan yang tidak dapat dihindarkan. Oleh karenanya, dengan segenap kerendahan hati penulis berharap adanya penyampaian saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata, penulis berterimakasih kepada segenap pihak yang telah berkenan terlibat dan memberikan dukungan maupun bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis sangat berharap agar skripsi ini dapat menjadi karya ilmiah yang membawa kebermanfaatan penulis pribadi secara khusus, bagi pembaca secara umum, serta dapat andil dalam ranah akademik dan pelatihan.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Bandung, Desember 2023

Muhammad Radya Aqsa Rheznanda  
NIM.1904917

## UCAPAN TERIMAKASIH

*Alhamdulillah* *rabbil 'aalamiin*, penulis ingin menyampaikan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, hidayah, dan karunia-Nya yang memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Meskipun menyadari adanya hambatan, kesulitan, dan kekurangan dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis berhasil menyelesaikannya berkat dukungan, bantuan, arahan, dan bimbingan dari semua pihak yang terlibat. Dengan rendah hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah mendukung dalam setiap tahap penyusunan karya ilmiah ini.

1. Allah Yang Maha Pemurah, penuh kasih sayang, dan penyayang kepada seluruh makhluk-Nya.
2. Rasulullah, sebagai jalan untuk mencapai cinta Allah, semoga Allah menyertai dengan rahmat junjungan kami, Nabi Muhammad, yang merupakan hamba, nabi, dan utusan-Nya.
3. Kepada kedua orangtua yang senantiasa mencurahkan kasih dan sayangnya, dukungan, semangat, serta mengajarkan rasa sabar dan kuat kepada penulis dengan begitu tulusnya.
4. Kepada bude saya Nuning Tsurumaki S.T yang sudah berkenan mencurahkan dan meluangkan waktu maupun tenaga untuk mendukung penulis moril dan materil dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Yanti Shantini, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Masyarakat yang sudah memberikan segenap dukungan terhadap setiap proses yang telah diupayakan para mahasiswa dan civitas akademiknya.
6. Dr. Dadang Yunus Lutfiansyach, M.Pd. selaku Sekretaris Program Pendidikan Pendidikan Masyarakat yang sudah memberikan segenap

dukungan terhadap setiap proses yang telah diupayakan para mahasiswa dan civitas akademiknya.

7. Dr. Joni Rahmat Pramudia, M.Si. selaku dosen pembimbing I yang sudah berkenan menyempatkan waktu yang dimiliki di tengah kesibukan agar penulis dapat menjalani proses penyelesaian skripsi ini sebagai karya ilmiah. Penulis mencurahkan rasa terima kasih atas segala masukan, saran, motivasi dan kesabaran yang sudah diberikan kepada penulis.
8. Dr. Purnomo, M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang sudah berkenan menyempatkan waktu yang dimiliki agar penulis dapat melakukan bimbingan secara rutin. Terima kasih atas waktu, masukan, saran, motivasi dan kesabaran yang selalu diberikan kepada penulis.
9. Kepada Dr. Sardin, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang sudah selalu sabar mendampingi mahasiswa nya dari semester awal hingga akhir.
10. Seluruh dosen dan staf Program Studi Pendidikan Masyarakat yang telah membimbing dan mendukung penulis selama 4 (empat) tahun masa menempuh studi.
11. Kepada Ibu Sinta Novanana M.Si. selaku instruktur di Lembaga Pelatihan Kerja Train 4 Best. Terimakasih sudah memberikan izin kepada penulis untuk menyelenggarakan penelitian, dan memberikan dukungan penuh kepada penulis agar bisa segera menyelesaikan skripsi.
12. Kepada seluruh teman-teman angkatan 2019 Program Studi Pendidikan Masyarakat.

Bandung, Desember 2023

Muhammad Radya Aqsa Rheznanda  
NIM.1904917

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi pada pokok permasalahan tentang bagaimana peran instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja LPK Train 4 Best. Tujuan penelitian adalah Dalam penelitian ini, peneliti menguraikan secara komprehensif proses pelaksanaan program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best, menyoroti peran krusial instruktur dalam merangsang motivasi belajar peserta, serta menggambarkan tingkat motivasi peserta didik yang mengikuti program tersebut. Argumen disajikan dengan tujuan menyediakan pemahaman yang mendalam terkait dinamika interaksi antara pelatihan, instruktur, dan peserta didik, serta memperlihatkan peran instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pada program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best. Landasan teori yaitu konsep pengembangan sumber daya manusia, konsep peran instruktur, konsep motivasi belajar dan konsep pelatihan dasar komputer. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan adalah wawancara, studi dokumentasi dan observasi. Jumlah subjek penelitian ini adalah empat orang yaitu satu instruktur, satu penyelenggara pelatihan dan dua peserta pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best temuan nya adalah: 1) Proses pelaksanaan pelatihan dasar komputer didasarkan pada kurikulum yang mengacu pada dokumen SKKNI Operator Komputer. 2) Secara garis besar instruktur di LPK Train 4 Best mampu melaksanakan peran nya sebagai (a) perencana belajar (b) pengajar (c) motivator (d) Fasilitator (e) pembimbing (f) evaluator. 3) Motivasi belajar terbagi menjadi dua dalam menentukan kesuksesan pelatihan yaitu yang pertama adalah motivasi instrinsik. Gambaran motivasi instrinsik peserta pelatihan dasar komputer di Train 4 Best adalah peserta memilikikemauan dan semangat yang baik dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan. Sementaragambaran motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh lingkungan belajar, sumber belajar, serta sarana dan prasarana lalu achievement dalam belajar sudah mendukung dalam pemberian motivasi kepada peserta.

**Kata Kunci:** *Peran Instruktur, Pelatihan, Motivasi Belajar*



## **ABSTRACT**

*This research is motivated by the central issue of understanding the role of instructors in enhancing participants' learning motivation in training programs at the Vocational Training Institute LPK Train 4 Best. The research aims to comprehensively describe the implementation process of the basic computer training program at LPK Train 4 Best, highlighting the crucial role of instructors in stimulating participants' learning motivation, and depicting the level of motivation among the participants in the program. The argument is presented with the goal of providing a profound understanding of the dynamics of interaction among training, instructors, and participants, showcasing the instructor's role in boosting participants' learning motivation in the basic computer training program at LPK Train 4 Best. The theoretical framework encompasses concepts such as human resource development, the role of instructors, the concept of learning motivation, and the concept of basic computer training. The research methodology employed is descriptive research using a qualitative approach. Data collection techniques include interviews, document studies, and observations. The study involves four subjects: one instructor, one training organizer, and two participants in basic computer training at LPK Train 4 Best. Key findings include: 1) The implementation of basic computer training is based on a curriculum referencing the SKKNI Computer Operator document. 2) In general, instructors at LPK Train 4 Best effectively perform their roles as (a) learning planners, (b) teachers, (c) motivators, (d) facilitators, (e) mentors, and (f) evaluators. 3) Learning motivation is divided into two categories for determining the success of training: intrinsic motivation and extrinsic motivation. The intrinsic motivation of participants in basic computer training at Train 4 Best is characterized by their strong willingness and enthusiasm to engage in all training activities. Meanwhile, extrinsic motivation is influenced by the learning environment, learning resources, and facilities, as well as the achievement in learning, which collectively contribute to motivating the participants.*

**Keywords:** *Instructor role, Training, Learning motivation*

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
UCAPAN TERIMAKASIH.....	ii
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
1.5 Struktur Organisasi Skripsi .....	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Peran Instruktur .....	17
2.2.1 Pengertian Peran.....	17
2.2.2 Pengertian Instruktur .....	17
2.2.3 Peran Instruktur .....	18
2.3 Konsep Motivasi Belajar.....	23
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	23
2.3.2 Pengertian Motivasi Belajar .....	25
2.3.3 Fungsi Motivasi Belajar .....	26
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar.....	27
2.3.5 Indikator Aspek Motivasi Belajar .....	27

2.4 Konsep Pelatihan.....	29
2.4.1 Pengertian Pelatihan.....	29
2.4.2 Proses Pelatihan.....	30
2.4.3 Pengertian Pelatihan Dasar Kompetensi .....	31
2.4.4 Pengertian Pelatihan Komputer.....	32
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian.....	34
3.2 Instrumen Penelitian.....	35
3.2.1 Tahap Pra-Lapangan.....	35
3.2.2 Tahap Pelaksanaan .....	36
3.2.3 Tahap Pelaporan .....	36
3.3 Partisipan dan Tempat Penelitian.....	36
3.3.1 Partisipan Penelitian.....	36
3.3.2 Lokasi Penelitian .....	36
3.4 Pengumpulan Data .....	36
3.4.1 Observasi .....	37
3.4.2 Wawancara .....	37
3.4.3 Studi Dokumentasi .....	37
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1 Reduksi Data .....	38
3.5.2 Penyajian Data.....	38
3.5.3 Penarikan Kesimpulan.....	38
3.5.4 Triangulasi Data .....	38
BAB IV .....	39
TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Identitas Informan .....	39
4.2 Deskripsi Hasil Lapangan .....	41
4.2.1 Gambaran pelaksanaan program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best Kota Jakarta.....	41
4.2.2 Peran instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan pada program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best 49	
4.2.3 Motivasi peserta didik dalam mengikuti program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best Kota Jakarta.....	55
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	61

Train 4 Best Kota Jakarta.....	62
4.3.2 Peran instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan pada program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best 69	
4.3.3 Motivasi peserta didik dalam mengikuti program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best Kota Jakarta.....	73
BAB V.....	77
SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI .....	77
5.1 Simpulan .....	77
5.2 Implikasi.....	78
5.3 Rekomendasi.....	79
5.3.1 Pengelola Lembaga Pelatihan Kerja Train 4 Best.....	79
5.3.2 Peneliti Selanjutnya.....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	81
LAMPIRAN.....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Gambaran Suasana Kelas .....	44
Gambar 4.2 Pemantauan Peserta Pelatihan dalam mengoperasikan komputer. 46	
Gambar 4.3 Ujian Lisan/Praktik Pelatihan Dasar Komputer... ..	48
Gambar 4.4 Flowchart Gambaran Proses Pelatihan.....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pre-Test dan Post Test.....	5
Tabel 4.1 Tabel Identitas Informan.....	39

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Adie E. Yusuf Suwarno. (2014). *Pengembangan SDM*. Universitas Terbuka.
- Agus Suryana. (2006). *Panduan Praktis Mengelola Pelatihan*. Jakarta: Edsa Mahkota.
- Ahmad Mustamil Khoiron. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Alim, H. (2016). *Tinjauan Teori Pembelajaran Orang Dewasa*. Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 2(1), 1-10
- Aminatul zahro, (2015), *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*, Yrama Widya, Bandung
- Andrew, J. G., Palan, J., Kurup, H. V., Gibson, P., Murray, D. W., & Beard, D. J. (2008). *Obesity in total hip replacement. The Journal of Bone & Joint Surgery British Volume*, 90(4), 424-429.
- Atmodiwirio. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Edisi 2. Jakarta: PT Pustaka Buletin Produktivitas.
- Ayon Triyono. (2012). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia/Ayon Triyono*. Yogyakarta: Oryza.
- Bejamin, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi)*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Buckley, R., & Caple, J. (2004). *The theory and practice of training*. London: Kogan Page.
- Cahyono, E. (2018). *Revolusi Industri 4.0 dan Transformasi Organisasi Pemerintah*. Diakses dari <http://setkab.go.id/revolusi-industri-4-0-dan-transformasi-organisasi-pemerintah>.
- Cardoso Gomes, F. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Dessler, G., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 11 ed.* Klaten: PT. Macana Jaya Cemerlang

- Dillenbourg, P. (1999). *What do you mean by collaborative learning?* Collaborative-learning: Cognitive and computational approaches, 1-19..
- Dimiyati, & Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatahela (1978), *Cara Mengajar dengan Hasil yang Baik*. Bandung: CV Diponegoro.
- Fitri, G. M. (2022). *Hubungan Kompetensi Instruktur dan Lingkungan Belajar dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Fitri, G. M. (2022). *Hubungan Kompetensi Instruktur dan Lingkungan Belajar dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Payakumbuh* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Gilley, J. W., & Maycunich, A. (2000). *Beyond the Learning Organization: Creating a Culture of Continuous Growth and Development through State-Of-The-Art Human Resource Practices*. Iowa: Perseus Books.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto. (2012). *Pengembangan Human Capital*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasaan, L. (n.d). *Konsep pendidikan dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Henry Simamora, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN,, hlm.273-274
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Irianto, Jusuf. (2001). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan : Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Insan Cendekia. Surabaya.
- Kamil, Mustofa. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, Bandung: Alfabeta.



- Kurniastuti, L. R. D. (2019). *Peran Instruktur Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan Tata Rias Pengantin Di Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Jombang*. (Jurnal Penelitian Universitas Negeri Surabaya, 8(1).
- Kurniastuti, L. R. D. (2019). *Peran Instruktur Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan Tata Rias Pengantin Di Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Jombang*. J+ PLUS UNESA, 8(1).
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Makasar: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2011). *Human Resource Management*. Edition 10. Australia: Thomson.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mudjiman, Haris. 2006. *Belajar Mandiri*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Mulyana, Deddy. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Depok: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Munir. (2017). *Pembelajaran Digital*. Bandung: Alfabeta
- Murdiyanto, Eko. (2020). *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UPN "Veteran" Yogyakarta Press.
- Musthofa Kamil, (2012) *Model Pendidikan Dan Pelatihan*, Bandung: Alfabeta.
- Napitupulu, H. W. (1992). *Optimum design, redundancy and reliability analysis of truss systems*. Michigan : UMI Dissertation Services.
- Naquin, S. S., & Holton, E. F. III. (2002). *The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning*. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.
- Ozkeser, B. (2019). *Impact of Training on Employee Motivation in Human Resources Management*. *Procedia Computer Science*, 158, 802-810.
- Panggabean. (2004). *Penilaian Kinerja*. Diakses dari: <http://www.LPTUI.com>
- Pello, Ade Darmawan. (2018). *Hubungan Motivasi dengan Hasil Belajar Peserta Pendidikan dan Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah*. *Prosiding Teknologi Pendidikan*, [S.l.], v. 1, n. 01, p. 1-9,. ISSN 2620-8008.
- Rahmat, P. S. (2009). *Qualitative research*. *Journal of Equilibrium*, 5(9), 1-8.

- Rahmawati, S., & Genjik, B. (2013). *Pengaruh Penghasilan Orang Tua Terhadap Pendidikan Anak*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK), 2(5).
- Rohmawati, A. (2015). *Efektivitas Pembelajaran*. Jurnal Pendidikan Usia Dini, 9(1).
- Rusman, dkk (2011) *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi : Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta:Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada
- Rusman. (2014). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. American psychologist, 55(1), 68-78.
- Sardiman, A. M. (2004). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Sardiman, A.M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV Rajawali.
- Siagian P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, Jakarta PT: Bima Aksara.
- Soekanto, S. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Baru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Staton, Thomas F.(1978). *Cara Mengajar Dengan Hasil Yang Baik : Metode-metode Mengajar Modern Dalam Pendidikan Orang Dewasa*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Sudjana, Djudju. (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production.
- Sujarwo. (2012). *Integrasi Pendidikan Karakter dalam Kegiatan Sekolah*. Artikel. Disampaikan Dalam IHT Kurikulum Karakter di SMP MTA Gemolong Sragen".Diaksesdari <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/dr-sujarwompd/artikel-karakter-smp.rtf>
- Sumarno, S., & Gimin, G. (2019). *Analisis konseptual teoretik pendidikan kewirausahaan sebagai solusi dampak era industri 4.0 di Indonesia*. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 13(2), 1-14.

- Sumarno. (2019). *Evaluasi Program Pembelajaran Guru Guna Mengoptimalkan Peran Guru Sebagai Pendidik*. Jurnal Ilmiah Pendidikan, 3(2), 45-53.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama). Kencana Prenada Media Group.
- Syamsudin,A.(2014).*PengertianKomputer*.Diaksesdari:<https://mahasiswa.ung.ac.id/911413098/home/2014/3/8/1-pengertian-komputer.html>
- Tuheteru, F. D., & Mahfudz. (2012). *Ekologi, Manfaat & Rehabilitasi, Hutan Pantai Indonesia*. Balai Penelitian Kehutanan Manado.
- Uno B., Hamzah, & Kuadrat, M. (2010). *Mengelola Kecerdasan dalam Pembelajaran* (cetakan kedua). Jakarta:Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah,(2007). *Pembelajaran Menciptakan proses belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara
- UU Nomor 14 Tahun 2005.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi program pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zhou, S., Borjigin, S., Riya, S., Terada, A., & Hosomi, M. (2014). *The relationship between anammox and denitrification in the sediment of an inland river*. *Science of the Total Environment*, 490, 1029-1036.