

IMPLEMENTASI KOMUNIKASI PERUBAHAN PERILAKU PASCA PELATIHAN OLEH PETUGAS PROMOSI KESEHATAN DI PUSKESMAS

Sinta Javani^{1*}, I Gede Ratnaya²

¹Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha,

²Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha
Jl. Ahmad Yani, Banjar Tegal, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81117

ABSTRAK

Sumber daya manusia aparatur yang handal merupakan investasi berharga bagi sebuah organisasi. Sehingga perlunya pelatihan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan perilaku guna mewujudkan tenaga kesehatan yang profesional. UPTD Bapelkesmas telah mengadakan pelatihan komunikasi perubahan perilaku bagi tenaga promkes. Perlunya dilakukan evaluasi pasca pelatihan untuk mengetahui keberhasilan pelatihan yang dilakukan. Sasaran dari evaluasi ini adalah peserta pelatihan komunikasi perubahan perilaku (KPP) sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan data sekunder hasil evaluasi pelatihan komunikasi perubahan perilaku dan data observasi pada individu, kelompok dan masyarakat pada wilayah kerja puskesmas peserta. Evaluasi ini dianalisis secara kuantitatif dengan mentransformasikan ke model kirkpatrick dan mendeskripsikan kajian pada setiap levelnya. Adapun hasilnya yaitu pada level I *reaction* alumni mengikuti pelatihan KPP dengan motivasi sebesar 87,7%, level II *learning* sebagai wujud usaha belajar mandiri peserta pelatihan yaitu 94%, untuk level III behavior alumni pelatihan memiliki perilaku yang berimbas kepada teman sejawat dan prestasi kerja puskesmas sebesar 69,7%, hasil level IV *result* alumni memiliki kinerja yang berkontribusi dalam kinerja nyata di institusinya sebesar 76%. Selain itu berdasarkan penilaian gabungan (triangulasi) antara teman sejawat dan atasan langsung terjadi peningkatan kinerja alumni sebesar 92,6%. Hasil Evaluasi ini bisa dikaji lebih lanjut sebagai best practice atau inovasi di bidang pembangunan kesehatan.

Kata kunci: Komunikasi Perubahan Perilaku, KPP, Promkes, Evaluasi

ABSTRACT

A reliable human resource apparatus is a valuable investment for an organization. So that a need for training to increase knowledge and behavior to realize professional health workers. UPTD Bapelkesmas has conducted behavior change communication training for health promoters. The targets of this evaluation are 30 participants of behavior change communication training (KPP). Data collection techniques are primary data in the form of questionnaires and secondary data by observation of individuals, groups and communities in the work areas of the participating health centers. This evaluation will be analyzed quantitatively by transforming to the Kirkpatrick model and describing the study at each level. The *results* are at a level I *reaction* alumni attended KPP training with a motivation of 87.7%, level II *learning* as a form of self-*learning* efforts of trainees of 94%, for level III behavior training alumni have behavior that affects peers and work performance of the puskesmas of 69.7%, level IV *results* alumni have performance that contributes to real performance in their institution of 76%. Based on a combined assessment (triangulation) between peers and direct supervisors, there was an increase in alumni performance of 92.6%. The *results* of this evaluation can be studied further as best practices or innovations in the health development sector.

Keywords: Behavior Change Communication, Health Promotion, Evaluation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) aparatur yang handal merupakan investasi berharga bagi sebuah organisasi. SDM aparatur

mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang besar untuk mengakomodir SDM yang ada sekaligus mewujudkan kehendak masyarakat. Oleh karena itu kapasitas dan kompetensi SDM aparatur

*e-mail korespondensi : javanibidan@gmail.com

harus terus ditingkatkan dan didayagunakan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

Perlunya peningkatan kapasitas dan kompetensi dan profesionalismenya agar organisasi bisa bertahan dan berkembang maju adalah dalam bentuk pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu cara yang strategi untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keahlian, kualitas kerja, kepemimpinan talenta, keterampilan handal, dan pengabdian aparatur yang loyal. Pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan melalui pelatihan ini memiliki tujuan meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Perlunya perancangan yang baik dari perencanaan hingga pasca pelatihan diberikan, serta diperlukan pemantauan / monitoring yang berkesinambungan guna menghasilkan aparatur yang profesional.

UPTD Balai Pelatihan Kesehatan dan Masyarakat (Bapelkesmas) merupakan salah satu unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Provinsi Bali yang menyelenggarakan pelatihan teknis kesehatan.

Pelatihan adalah upaya peningkatan perubahan pengetahuan dan perilaku guna mewujudkan tenaga kesehatan yang profesional. Sudah banyak pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) oleh UPTD Balai Pelatihan Kesehatan dan Masyarakat (Bapelkesmas) salah satunya adalah pelatihan komunikasi perubahan perilaku bagi petugas promosi kesehatan Puskesmas di seluruh provinsi Bali, dengan

begitu perlunya peneliti melakukan penilaian keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan dengan melakukan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) untuk melihat dampak nyata dalam meningkatkan kompetensi petugas pengelola program Promosi Kesehatan (Promkes) di Puskesmas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan cross-sectional study deskriptif yang mana dalam analisisnya menggunakan menggunakan cara penjelasan yang kualitatif dari fakta dan fenomena yang ada dari agregat data yang dikaji.

Sasaran dari evaluasi pasca pelatihan ini adalah para petugas pengelola program Promosi Kesehatan (Promkes) Puskesmas yang telah mengikuti Pelatihan Komunikasi Perubahan Perilaku (KPP), pelatihan dilaksanakan pada tahun 2020, di UPTD-Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali dengan jumlah peserta sebanyak 30 Orang.

Ada dua data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini. Data sekunder yang pertama berupa hasil evaluasi peserta pelatihan Komunikasi Perubahan Perilaku (KPP) didapat dari laporan kegiatan milik UPTD-Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Data sekunder yang kedua adalah data yang diambil dari hasil observasi kepada individu, kelompok dan masyarakat di wilayah kerja puskesmas peserta/target sasaran dalam evaluasi ini meliputi bukti nyata hasil kerja peserta seperti pencatatan pelaporan dan dokumen pelaksanaan kegiatan komunikasi perubahan perilaku.

Data evaluasi pasca pelatihan KPP dianalisis secara kuantitatif yang telah ditransformasikan pada model Kirkpatrick, dan mendeskripsikan kajian pada level *reaction*, *learning*, *behavior* dan *result*. Hasil pengukuran kerangka kerja kajian transformasi model evaluasi pelatihan Kirkpatrick sebagai berikut: Pengukuran level satu (*Reaction*) dinilai dari motivasi responden mengikuti pelatihan dengan kuesioner tertutup, Pengukuran level dua (*Learning*) dinilai dari sikap dan siklus belajar peserta pasca pelatihan dengan kuesioner tertutup. Pengukuran level ketiga (*Behaviour*) dinilai dari perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan alumni dilakukan dengan melakukan respon pemilihan pernyataan dalam kuesioner sebagai kebiasaan baru dari perubahan perilaku setelah pelatihan KPP yang nyata diaktualisasi alumni di Puskesmas. Pengukuran level keempat (*Result*) dinilai dari hasil kinerja yang diamati dari daftar tilik hasil kerja nyata dari responden, aggregate data ini di triangulasi (gabungan) penilaian Alumni, teman sejawat dan atasan sebagai kesatuan kerja tim yang memiliki dampak dalam mewujudkan kinerja organisasi sebagai aktualisasi siklus kegiatan komunikasi perubahan perilaku di Puskesmas dan ditengah-tengah masyarakat.

HASIL

Karakteristik Responden Alumni Pelatihan KPP

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Alumni Pelatihan KPP

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana (S1)	15	50,0
Diploma IV	5	16,7
Diploma III	10	33,3
Total	30	100,0

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat latar belakang Pendidikan alumni pelatihan KPP, sebanyak 30 orang responden survei evaluasi pasca pelatihan KPP. Data identifikasi alumni dilihat berdasarkan tingkat pendidikan responden terbanyak 15 orang dengan pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat (10) dan S1 Keperawatan (5), proporsi kedua adalah tingkat Pendidikan DIII Kesehatan (Kesling, Perawat, Kebidanan, dan Gizi) sebanyak 10 orang, dan tingkat Pendidikan DIV (Kesling, Perawat, Kebidanan, Gizi) sebanyak 5 orang.

Tabel 2. Usia Responden Evaluasi Pasca Pelatihan KPP

Interval Usia (TH)	Jumlah	Persentase
< 25	0	0,0
26 - 30	7	23,3
31 - 35	5	16,7
36 - 40	3	10,0
41 - 45	5	16,7
46 - 50	4	13,3
50 - 55	2	6,7
56 - 60	4	13,3
Total	30	100,0

Dari data hasil rekapitulasi pada tabel 2, survei usia responden evaluasi pasca pelatihan KPP dengan interval usia ASN produktif antara 26 sampai 60 tahun, responden didominasi oleh interval usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 7 orang (23,3%), menyusul porsi responden berasal dari interval usia antara 31 hingga 35 tahun dan interval usia antara 41 hingga 45 tahun dengan masing-masing 5 responden (16,7%), dan yang paling sedikit yaitu hanya 2 orang (6,7%) responden dengan interval usia antara 50 – 55 tahun.

Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan KPP Berdasarkan Model Kirkpatrick

Berdasarkan tabulasi sesuai dengan tabel 3 pernyataan pilihan pada level 1 sebagai reaksi peserta mengikuti pelatihan KPP setelah evaluasi menunjukkan motivasi pada kategori sangat setuju (25,7%) dan setuju (62%) atau kumulatif persentase sebesar 87,7.

Berdasarkan tabulasi pada tabel 4, pernyataan pilihan pada level II sebagai proses peserta melakukan pembelajaran dalam pelatihan KPP, dan setelah evaluasi menunjukkan usaha (Effort) pada kategori sangat setuju (30,4%) dan setuju (63,6%) atau kumulatif persentase sebesar 94,0.

Berdasarkan tabulasi pada tabel 5, pernyataan pilihan pada level III sebagai proses berpengaruh pada kegiatan perubahan kebiasaan Alumni pelatihan KPP, dan setelah evaluasi menunjukkan iklim perubahan kebiasaan pada kategori sangat setuju (11,7%) dan setuju (58,0%) atau kumulatif persentase sebesar 69,7.

Berdasarkan tabulasi pada tabel 6, pernyataan pilihan pada level IV sebagai

wujud peningkatan kinerja, iklim kerja tim dan saling dukung bantu pelaksanaan kegiatan dari Alumni pelatihan KPP bergerak simultan, dan setelah evaluasi menunjukkan pada kategori sangat setuju (16,7%) dan setuju (59,3%) atau kumulatif persentase sebesar 76 (memiliki kinerja baik).

Hasil Kajian Penilaian Kinerja Alumni Pelatihan, Rekan Sejawat dan Atasan Langsung

Penggabungan Penilaian teman sejawat dan penilaian atasan langsung, dari data hasil evaluasi pasca pelatihan diformulasi dalam triangulasi, penilaian peningkatan kinerja terdiri dari empat kategori, yakni memuaskan (M), baik (B), sedang (S), kurang (K). Adapun hasil triangulasi penilaian proses aktualisasi dapat dilihat dalam tabel 7.

Triangulasi data hasil penilaian peningkatan kinerja sebagai dampak implementasi materi pelatihan KPP bagi Petugas Promkes Puskesmas dari data penilaian gabungan antara teman sejawat, yakni hasil kinerja 17 (63,%) kategori kinerja memuaskan dan Penilaian Atasan dengan kinerja 16 Orang (59,3%) kategori memuaskan, penilaian gabungan kategori kinerja baik oleh Sejawat sebanyak 8 orang (29,6%) dan 9 orang (33,3%) penilaian Atasan dengan kategori baik, jadi triangulasi data dengan kumulatif kinerja baik alumni sebesar 92,6.

Tabel 3. Instrument Evaluasi Level I : *Reaction* (Minat) Alumni Pelatihan KPP

Pernyataan level I		SS	S	N	TS	STS
<i>Reaction</i>		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Minat tinggi ikut pelatihan	10	15	5	0	0
2	Penugasan Atasan	6	21	3	0	0
3	Dukungan Keluarga	8	16	6	0	0
4	TJ. kawal konten KPP	6	20	4	0	0
5	Disiplin hadir tepat waktu	10	19	1	0	0
6	Kehadiran > 90%	14	16	0	0	0
7	Baca modul pelatihan	5	19	5	1	0
8	Aktif berkontribusi	5	19	6	0	0
9	Rajin mengerjakan tugas	9	20	1	0	0
10	Bertanya ke fasilitator	4	21	5	0	0
Respon rata-rata/items		7,7	18,6	3,6	0,1	0
persentase		25,7	62	12	0,3	0

Tabel 4. Instrument Evaluasi Level II : *Learning* Alumni Pelatihan KPP

Pernyataan level II		SS	S	N	TS	STS
<i>Learning</i>		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Penambahan Pengetahuan	55	86	9	0	0
2	Perubahan Sikap	44	97	9	0	0
3	Peningkatan Keterampilan	38	85	9	0	0
Respon rata-rata/items		45,7	95,3	9	0	0
persentase		30,4	63,6	6	0	0

Tabel 5. Instrument Evaluasi Level III: *Behaviour* Alumni Pelatihan KPP

	Pernyataan level III	SS	S	N	TS	STS
	<i>Behaviour</i>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Kebijakan/SK Tim KPP	5	15	9	1	0
2	Fasilitasi Tim KPP olah PIS-PK	1	21	8	0	0
3	Bangun Forkom Tim KPP	3	17	9	1	0
4	Konsultasi metode teknik KPP	5	14	10	1	0
5	Pemberdayaan Germas	4	15	9	2	0
6	Data base PIS-PK sah	3	20	7	0	0
7	Siklus perencanaan RTL KPP	3	21	6	0	0
8	Transfer ketrampilan d' media	5	19	5	1	0
9	Meningkatkan capaian indikator PIS-PK	2	17	10	1	0
10	Mampu melatih KPP	4	15	10	1	0
	Respon rata-rata/items	3,5	17,4	8,3	0,8	0
	persentase	11,7	58	27,7	2,7	0

Tabel 6. Instrument Evaluasi Level IV: *Result* Alumni Pelatihan KPP

	Pernyataan level IV	SS	S	N	TS	STS
	<i>Result</i>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Bantu Pimpinan/Tugas Instansi	5	19	6	0	0
2	Inisiasi peran Tim KPP	4	19	7	0	0
3	Forum KPP berkembang	6	15	9	0	0
4	Strategi Promkes optimal	5	18	7	0	0
5	Partisipasi sektor terkait aktif	5	18	6	1	0
	Respon rata-rata/items	5	17,8	7	0,2	0
	persentase	16,7	59,3	23,3	0	0

Tabel 7. Penilaian Peningkatan Kinerja

No	Penilai	Memuaskan	%	Baik	%	Sedang	%	Kurang	%	JUMLAH
1	Alumni	15	55,6	11	40,7	1	3,7	0	0	27
2	Sejawat	17	63	8	29,6	1	3,7	1	3,7	27
3	Atasan	16	59,3	9	33,3	2	7,4	0	0	27

DISKUSI

Evaluasi Pasca Pelatihan KPP Tahun 2022 Berdasarkan Model Kirkpatrick Level I: *Reaction* (Motivasi Alumni)

Hasil transformasi evaluasi pelatihan model Kirkpatrick dari kajian survei detail evaluasi level I: *Reaction* Alumni mengikuti pelatihan KPP tahun 2022 dengan motivasi tinggi ini berdasarkan tabulasi pernyataan terpilih pada instrumen dengan kategori sangat setuju (25,7%) dan Setuju (62%) atau dengan kumulatif persentase motivasi sebesar: 87,7%. Hal ini berarti bahwa pada saat Alumni mengikuti pelatihan KPP memiliki motivasi kuat dan mantap sebesar 87,7 % yang lebih besar dari 60 % indikator kajian evaluasi pasca Pelatihan KPP ini.

Hasil dari pengolahan data pada level 1 ini menunjukkan bahwa motivasi alumni saat mengikuti pelatihan lebih kuat dan lebih besar daripada indikator yang ditetapkan. Motivasi merupakan salah satu penunjang yang penting dalam pembelajaran baik apapun itu bentuk dan bidang pembelajaran yang dijalankan. Dalam bidang kesehatan, motivasi juga dapat menjadi salah satu determinan dalam menentukan kualitas dan kesuksesan seorang pelajar (Pelaccia and Viau, 2017).

Level II: *Learning* (Daur Belajar Mandiri Alumni)

Berdasarkan jumlah data kuantitatif responden yang menyatakan "Sangat Setuju" dengan rata-rata respon terhadap tiga pernyataan sebanyak 45,7 orang alumni (30,4 %), dan rata-rata respon alumni memilih pernyataan setuju sebanyak 95,3 orang alumni (63,6%). Hal ini menunjukkan bahwa alumni pelatihan dalam proses belajarnya (Level: II *Learning*) sangat menikmati paparan materi pelatihan yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan (kapasitas tugas) dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok di tempat kerja dengan pernyataan alumni sebagai wujud usaha belajar alumni Pelatihan dilihat dari persentase kumulatif pernyataan "Sangat Setuju dan Setuju" sebesar 94 % yang jauh lebih besar dari prediksi peneliti dengan indikator daur belajar sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa level usaha belajar Alumni dalam mengikuti pelatihan KPP sangat memuaskan.

Level III: *Behaviour* (Perubahan Perilaku Kerja Alumni)

Pernyataan responden tentang ada perubahan perilaku akibat implementasi materi pelatihan KPP dalam mendukung tugas pokok bidang tugas. Hal ini didukung dengan hasil evaluasi pasca

pelatihan Level III: *Behaviour* menunjukkan iklim perubahan kebiasaan pada kategori sangat setuju (11,7%) dan setuju (58,0%) atau kumulatif persentase sebesar 69,7%. Sehingga dengan begitu dapat dikatakan peserta pelatihan mengalami perubahan perilaku kerja yang berimbas pada rekan sejawat dan suasana kerja di Puskesmas didukung dengan persentase yang melebihi indikator penelitian pada evaluasi pasca pelatihan KPP ini.

Level IV: *Result* (Peningkatan Kinerja Alumni)

Berdasarkan tabulasi pernyataan pilihan survei didapatkan hasil alumni pelatihan KPP berkontribusi positif pada kinerja puskesmas dengan kumulatif persentase 76%. Dibandingkan dengan indikator level IV, peserta pelatihan telah berhasil baik karena peserta penelitian telah mengalami perubahan perilaku kerja yang nilainya lebih besar dari 60% dari indikator level IV ini.

Hal ini berarti bahwa pada setelah mengikuti pelatihan KPP Alumni memiliki kinerja yang berkontribusi kepada teman sejawat dan suasana kerja di Puskesmas sebesar 76 % yang lebih besar dari 60 % indikator kajian evaluasi pasca Pelatihan KPP ini. Adanya pengaruh positif terhadap peningkatan kerja alumni pelatihan tentunya dapat menjadi salah satu indikator baik bagi proses pelatihan sehingga tujuan pelatihan dapat dirasakan baik oleh alumni dan rekan kerja di sekitarnya.

Kajian Penilaian Kinerja Alumni Pelatihan, Rekan Sejawat dan Atasan Langsung

Berdasarkan tabulasi pernyataan pilihan survei evaluasi Pelatihan KPP sebagai wujud peningkatan kinerja, Alumni Pelatihan KPP, iklim kerja tim saling dukung dalam pelaksanaan kegiatan dari peserta pelatihan KPP yang kolaboratif. Hasil kajian evaluasi pasca pelatihan KPP Th 2022 pada Level IV: *Result*, menunjukkan pernyataan pilihan dengan kategori sangat setuju (16,7%) dan setuju (59,3%) atau kumulatif persentase: 76% yang bila dibandingkan dengan indikator kajian lebih besar dari 60 %. Hal ini berarti kinerja Alumni pelatihan KPP memiliki output kinerja yang baik.

Untuk mengevaluasi level IV: *Result*, yang diukur adalah peningkatan kinerja Alumni yang dinilai sendiri oleh peserta (Self Assessment) dari daftar tilik produk kegiatan KPP dalam Tugas Pokok di Puskesmas.

Pelatihan KPP bagi petugas Promkes Puskesmas mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja Alumni dalam pengelolaan program Promosi Kesehatan semakin tertata dan semakin baik dengan mengimplementasikan strategi KPP di Puskesmas mengalami peningkatan kinerja Alumni 92.6 %. Presentase peningkatan kinerja ini didapat dari perbandingan penilaian gabungan (triangulasi) antara teman sejawat dan atasan langsung.

Penilaian peningkatan kinerja yang dilakukan dengan memperhatikan penilai eksternal diluar alumni itu sendiri menunjukkan bahwa pasca pelatihan, alumni mengalami peningkatan kinerja

yang signifikan, hal ini didukung juga oleh hasil-hasil evaluasi dengan metode Kirkpatrick yang mana alumni telah melampaui indikator-indikator ambang yang dibuat oleh evaluator.

SIMPULAN

Hasil evaluasi pada masing-masing level evaluasi dengan metode Kirk Patrick adalah sebagai berikut; level I: *Reaction* Alumni mengikuti pelatihan KPP dengan motivasi sebesar 87,7 %; hasil evaluasi level II: *Learning* sebagai wujud usaha belajar mandiri Alumni Pelatihan KPP sebesar: 94%; hasil evaluasi Level III: *Behaviour*, Alumni memiliki perilaku yang berimbas kepada teman sejawat dan berimbas pada prestasi kerja di Puskesmas sebesar 69,7 %; hasil evaluasi Level IV: *Result* Alumni memiliki kinerja yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja nyata di institusinya sebesar 76 %.

Berdasarkan triangulasi hasil aktualisasi (triangulasi) antara teman sejawat dan atasan langsungnya, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pelatihan KPP bagi petugas Promkes Puskesmas telah berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja Alumni sebesar 92.6 % berdasarkan perbandingan penilaian gabungan

Simpulan yang dapat ditarik adalah dengan evaluasi metode Kirkpatrick dan triangulasi penilaian peningkatan kinerja, terlihat bahwa adapeningkatan kinerja pada petugas Promkes Puskesmas alumni pelatihan KPP.

SARAN

Dalam membuktikan bahwa Pelatihan KPP memberikan kontribusi dalam peningkatan kompetensi petugas pengelola Promkes di Puskesmas perlu dilakukan penelitian ilmiah lanjutan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak terkait yang membantu dalam proses penyelesaian tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Kemenkes RI. 2022. Pedoman Evaluasi Pasca Pelatihan, Jakarta. Pusat Pelatihan SDM Kesehatan.
- Kirkpatrick, Donald L. 1998. Evaluating Training Programs: The Four Levels, 2ed, Berret- Koehler Publisher, San Francisco,
- Kirkpatrick, Donald L., James D. Kirkpatrick. 2007. Implementing the four levels: a practical guide for effective Evaluation of training programs, Berret-Koehler Publisher, San Francisco,
- Kutha Ratna. 2010. Teori, Metode, dan Teknik Penelitian Sastra. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Lawson, Karen. 2006. The trainer's handbook / Karen Lawson.— 2nd ed. Published by Pfeiffer an A Wiley Imprint.
- Pelaccia, T. and Viau, R. (2017) 'Motivation in medical education', Medical teacher, 39(2), pp. 136–140. Available at: <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248924>.
- Rudy Komarudin. 2013. Dampak Sertifikasi terhadap kinerja Guru Pendidikan

Kewarganegaraan di Kota Bandung.
Universitas Pendidikan Indonesia.
Perpustakaan. Upi.edu
Zubaida, dkk. 2007. Inovasi Pembelajaran
di Abad 21. Banten, Global Aksara Pers