PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BONE BOLANGO

ARTIKEL JURNAL

NELY ARSAD
NIM. D02416153

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BONE BOLANGO

Nely Arsad[1], Umar Sako Baderan[2], Rusly Abdurahman Idji[3]
[123)]Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Indonesia 96212
Email: atry_arsyad@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of education and training on employee performance in the Public Works and Spatial Planning Office of Bone Bolango Regency. This research is included in the type of explanatory research with a quantitative research approach. The results of the study were based on the research findings that: 1) There was an effect of education and training on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning, Bone Bolango Regency, this was proven through statistical tests, it was found that the significance value of 0.000 was less than α 0.05, and 2) education and training (diklat) have a negative influence and / or relationship on employee performance. This means, education and training can not directly affect employee performance, likewise employee performance is not due to training and education (education and training).

Keywords: *Employee Performance, Education and Training (Diklat)*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian berdasarkan temuan penelitian didapatkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05, dan 2) pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai pengaruh dan atau hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, diklat tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai, demikian pula kinerja pegawai bukan karena adanya pelatihan dan pendidikan (diklat).

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Pendidikan dan Pelatihan (diklat)*

PENDAHULUAN

Sebagai suatu aspek penting dalam kelangsungan dan pengembangan organisasi, sumber daya manusia saat ini menjadi hal yang sangat penting kehadirannya dalam organisasi. Pentingnya aspek sumber daya manusia ini disebabkan karena pada sumber daya manusia terletak kemampuan dalam penguasaan teknologi, kemampuan pengelolaan modal, kemampuan mengatur serta kemampuan dalam menghasilkan produk sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Secanggih apapun teknologi yang hadir, sebesar apapun modal yang dimliki jika tidak ada sumber daya yang mampu mengoperasikan serta mengelolanya tentunya aspek kemajuan dan besaran modal tersebut menjadi sia-sia.

Oleh karenanya, organisasi harus mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang

mampu menghasilkan kinerja, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memiliki kemampuan pada aspek yang telah ditetapkan serta memiliki sikap sopan serta etika yang baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun dilingkungan organisasi.

Organisasi perlu melakukan kegiatan pengembangan pada aspek sumber daya manusia. Hal ini perlu dilakukan agar terjadi peningkatan aspek kapasitas dan kapabilitas sumber daya yang dimiliki sesuia dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara periodek ataupun secara terjadwal diharapkan perusahaan akan mendapatkan pegawai yang betu-betul sesuai dengan harapan dari oragniasi tersebut.

Saat ini dengan adanya teknologi yang berkembang begitu pesat diharapkan mampu diimbangi dengan ketersediaan pegawai yang produkti, yang mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan perkembangan zaman. Olehnya, organisasi diharapkan mampu mempersiapkan para pegawai untuk menjalani periode kemajuan tersebut. Salah satu cara atau hal yang bisa dilakukan oleh organisasi dalam mengiapkan pegawai agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan aspek perkembangan yang diharapkan. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari pengembangan sumber daya manusia. Dengana danya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara baik tentunya akan berdampak pada peningkatan kemampuan pegawai dalam menjalni tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Sebagai subyek dalam kegiatan organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam berputarnya roda organisasi tersebut. Sebagai subyek pelaksana kegiatan, sumber daya manusia akan memainkan peran dalam mengimpelentasikan setiap kebijakan yang dikeluarkan oelh pimpinannya. Oleh karena itu organisasi yang baik akan mampu menghasilkan karya dengan ditopang oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Salah satu tolok ukur dari keberhasilan organisasi dalam mecapai tujuannya adalah dengan memiliki pegawai yang berkinerja yang tinggi. Dengan adanya pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan berdampak positif pada perekmbangan dari organisasi.

Pada konsep organisasi pelayanan publik, pemerintah memiliki sumber daya yang melaksanakn tugas-tugas pelayanan sesuai dengan bidang pelayanan. Sumber daya manusia dalam sistem pemerintah di kenal dengan Pegawai Negeri Sipili (PNS). PNS sebagai aparatur negara yang melaksanakn kegiatan pelayanan sesuai dengan amanat perundang-undangan harus mampu mengemban tugas tersebut secara optimal. Suksesnya penyelenggaran kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah tergantung dari kinerja para PNS tersebut.

Oleh karenanya, diperlukan seorang PNS yang berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga fungsi dari pemerintah mampu diwujudkan secara

maksimal. Kinerja dari seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat pemahaman, pengetahuan yang dimilikinya. Pegawai yang tidak memiliki pemahaman dan kemampuan yang baik hanya akan memberikan citra buruk dalam pelaksanaan pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah.

Pada dasarnya kinerja adalah sebuah hasil dari adanya fungsi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi yang dalam pencapaian atas tujuan organisasi pada periode tertentu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan sangat berpengaruh pada kesuksesan tujuan yang menjadi harapan dari organisasi tersebut. Maka kecakapan, kemampuan, pengetahuan dari seorang pegawai menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Banyak faktor yang menjadi bagian yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, beberapa diantaranya adalah kemampuan yang dimilki secara individual misalnya pengetahuan yang dimiliki, keterampilan atas pekerjaan dan kemampuan. Ketiga aspek tersebut harus sejalan dengan aspek lainnya yakni kegigihan dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta lingungan kerja.

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai atau PNS. Kegiatan diklat biasanya bertujuan untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan dan meningkatkan pengetahuan dari PNS. Dengan adanya diklat harapannya adalah terjadi pengembangan kemampuan dari PNS dilihat dari sisi intelektualitas dan kepribadian. Oleh karena itu diklat harus dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan mempunyai target-target tertentu

Suradinata dalam Larius (2003), mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah sebuah proses pembelajaran yang dilakukan dengan target adanya peningkatan pemahaman, keterampilan, perilaku dan sikap serta hal-hal lain yang terkait dengan tugasnya nanti.

Terkait dengan penelitian tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai sudah cukup banyak dilakukan penelitiannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Riza Rezita pada 2015) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan pada tahun 2017 dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Serta penelitian yang dilakukan oleh Andi Kamrida pada tahun 2016 dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Ruang (PUPR) Kabupaten Bone Bolango terkait dengan pengembangan sumber daya manusia terkait diklat yang dilakukan untuk pegawai. Permasalahan tersebut adalah terkait dengan hasil kerja yang dilakukan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango masih belum dilaksanakn secara optimal. Jika dilihat dari sisi kualitas dan kemampuan diri, akan terlihat bahwa masih banyaknya pegawai yang belum sesuai dengan penempatan dan tugas pokoknya sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang belum optimal dikerjakan, selain itu jika dilihat dari sisi kuantitas, maka pegawai yang ada di PUPR Kabupaten Bone Bolango yang terlalu banyak.

Selain itu jika dilihat secara lebih mendalam, masih banyak pegawai yang belum mampu menggunakan fasilitas yang terkait dengan teknologi, masih kurangnya kedisplinan yang dimiliki serta belum patuhnya para pegawai dalam menjalankan aturan-aturan yang telah ditetapkan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan dari penelitian berupa angka.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan utama menggunakan penelitian *eksplanatory research* ini karena peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) (X) dan kinerja pegawai (Y).

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri adalah:

1. Observasi
   Observasi merupakan metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.
2. Angket/Kuisioner
   Merupakan metode dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada seluruh responden.
3. Dokumentasi
   Merupakan metode yang langsung dilakukan dengan cara mengumpulkan keterangan-keterangan yang dapat diperoleh dari dokumen di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2012).

1. Uji Validitas dan Realibilitas Data

Untuk meyakinkan bahwa instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur

variable yang akan diukur dengan cukup baik dan dapat diterima, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1) Validitas

Untuk menguji validitas instrument apakah mengukur apa yang hendak diukur dipergunakan validitas konstruk. Instrument disusun berdasarkan teori yang relevan, kemudian dikonsultasikan kepada para ahli untuk diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusunitu.

2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui apakah alat ukur itu reliable atau tidak diuji dengan metode *Alpha Cronbach* (Gujarati, 2003). Menurut Malhotra (2006) jika koefisien *Alpha* menunjukkan >0,6, maka dapat dikatakan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut adalah reliable.

2. Analisis Regresi Sederhana

Hasil Pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Persyaratan/Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melakukan uji korelasi atau hubungan antar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Uji ini juga dilakukan sebagai bentuk menjaga bahwa semua pertanyaan yang diajukan mampu dijadikan sebagai sebuah ukuran dalam mengukur sebuah variabel.

Terdapat dua variabel penelitian yakni variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) (X) yang memiliki 13 pertanyaan dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 14 pertanyaan dan disebarkan ke responden yang berjumlah 62 orang.

Dari daftar pertanyaan yang berjumlah 27 pertanyaan telah diuji validitasnya, sehingga pengujian dapat dilanjutkan. Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari setiap variabel penelitian ini didapat diuraikan sebagai berikut :

1) Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) (X)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) (X), sesuai dengan perhitungan didapatkan bahwa dari 13 butir pertanyaan yang diajukan kepada responden semuanya bernilai >0,3 pada a = 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y), sesuai dengan perhitungan yang didaptkan bahwa dari 14 butir pertanyaan yang diajukan kepada responden semuanya bernilai >0,3 pada a = 0,05. Hal ini berarti bahwa

seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas atas variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), didapatkan nilai sebesar 0.775 atau lebih besar dari persyaratan yang harus dilalui yakni <0,6. Memperhatikan hasil analisis tersebut serta membandingkannya dengan persyaratan, maka seluruh item pertanyaan yang diajukan kepada para responden sudah baik atau dengan kata lain telah dapat dipercaya.

Selanjutnya untuk variabel kinerja, sesuai dengan hasil uji reliabilitas, didaptkan nilai sebesar 0.872 atau lebih besar dari persyaratan yang harus dilalui yakni <0,6. Memperhatikan hasil analisis tersebut serta membandingaknnya dengan persyaratan, maka seluruh item pertanyaan yang diajukan kepada para responden sudah baik atau dengan kata lain telah dapat dipercaya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini biasanya digunakan untuk melakukan peramalan secara tersistematis mengenai apa yang paling bisa terjadi pada masa yang akan datang yang didasarkan pada kajian informasi yang dilakukan guna dapat meminimalisir tingkat kesalahan pada massanya.

Adapun hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.959	3.891		-.503	.616
	Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)	1.112	.097	.829	11.474	.000

Sumber: Olahan data (2020)

Berdasarkan data diatas, diperoleh persamaan perhitungannya adalah Y = -1.959 + 1.112X. Berdasarkan model persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -1.959, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai sebesar -1.959. Koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) sebesar 1.112 menyatakan bahwa apabila Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) bertambah sebanyak 1% (asumsi), maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 1.112. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah negatif. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai tidak selalu dipengaruhi dengan adanya DIKLAT yang diikuti.

4. Koefisien Korelasi

Uji korelasi dilakukan tujuannya untuk melihat seberaba besar keeratan hubungan diantara variabel yang diteliti. Tingkat keeratan antar variabel ini biasanya dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sekaligus mengetahui tingkat

hubungannya, apakah termasuk kategori sedang, erat atau kategori sangat sempurna.

Hasil analisis yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Kinerja_ Pegawai	Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)
Pearson Correlation	Kinerja_Pegawai	1.000	.829
	Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)	.829	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Pegawai	.	.000
	Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)	.000	.
N	Kinerja_Pegawai	62	62
	Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)	62	62

Sumber: Olahan data, 2020

Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai signifikasi sebesar 0.000 (Sig.1-tailed) lebih kecil dari nilai signifikasi 0.05, hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berkorelasi dengan Kinerja Pegawai . Selanjutnya pada derajat hubungan antar variabel didapatkan nilai pearson correlation sebesar 0.829, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dengan Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Penelitian bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh melalui hasil studi konfirmatif yang dilakukan terhadap sturuktur hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dengan Kinerja Pegawai . Untuk mencapai tujuan studi ini maka langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap indikator yang valid dan reliabel, mengukur indikator dari variabel yang diwakilinya. Setelah ditemukan variabel yang memiliki indikator-indikator yang valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran model untuk menemukan model yang benar-benar mendekati realitas dilapangan.

Langkah yang dilakukan untuk menemukan model yang sesuai dan signifikan mendekati realitas dilapangan dapat diperoleh melalui pengujian atas hipotesis yang diajukan. Hipotesis tersebut adalah: Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango.

Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nlai probablitas yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi atau 0,000 < 0,05. Sedangkan melalui pengujian dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan

nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi α = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) n-2 atau 62-2 = 60. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 11.474 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 2.000, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango terbukti.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05.
2. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) mempunyai pengaruh dan atau hubungan negatif terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Memperhatikan hasil kesimpulan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango kiranya dapat memperhatikan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam berkinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Kamrida (Jurnal, 2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan

Edi Saputra Pakpahan (Jurnal, 2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)

Gujarati. Damodar. 2003. Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta:Erlangga.

Larius, Kosay.2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Skirpsi (online)

Malhotra, Naresh K. 2006. Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan. Edisi Keempat. Jilid 2. PT Indeks. Jakarta.

Riza Rezita (Jurnal, 2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabet.