

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke

Yakobus Yosias Selitubun

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1903>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan disiplin baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola perbatasan daerah Kabupaten Merauke. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan obyek penelitian yaitu kantor badan pengelola perbatasan daerah Kabupaten Merauke. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke yang berjumlah 32 pegawai. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh sehingga diperoleh 32 orang.

Hasil penelitian menunjukkan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke. Selain juga disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke. Serta pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke

Kata Kunci: indikator makroekonomi, upah minimum, demografi, pengangguran

Copyright (c) 2022 Nursinah Amrullah

✉ Corresponding author :

Email Address : yosiasselitubun@gmail.com

PENDAHULUAN

Kontrol sumber daya manusia (HRM) pada dasarnya adalah aset utama dan bagian klasik dari pemberi kerja atau pemberi kerja. Perspektif HRM strategis bahwa personel di semua bidang ketenagakerjaan dan pada tahap apa pun masing-masing secara struktural dan fungsional. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, antara lain pendidikan dan pekerja.

Pendidikan merupakan upaya untuk memperluas kekayaan manusia, khususnya peningkatan kecerdasan dan kepribadian manusia. (Handoko, 2012), dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah metode pelatihan dan peningkatan karir, melalui partisipasi dalam aplikasi sekolah, memutuskan personil dengan sengaja dan berencana untuk diselenggarakan dengan bantuan usaha mereka hanya menerima tanggung jawab kegiatan khusus (rotasi) dan / atau posisi / posisi yang lebih tinggi. dalam takdir. pelatihan singkatnya didefinisikan sebagai hobi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan saat ini dan kinerja masa depan (Rivai, 2003).

Subjek pekerja adalah pola pikir menghormati, menghargai, menaati dan menaati peraturan terkait, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menjauhi sanksi. (Ardana, 2014). Disiplin karyawan juga dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mentalitas, informasi dan perilaku karyawan untuk secara sukarela berusaha dan bekerjasama dengan karyawan yang berbeda, mematuhi peraturan dan persyaratan kerja yang relevan, serta berusaha dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Siagian, 2007).

Setelah kinerja keseluruhan dioptimalkan dapat berdampak pada pengembangan profesi karyawan. Pelaksanaan program pengembangan profesi diselimuti dengan pengembangan sumber daya manusia yang apabila disengaja secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar dari sekedar mengandalkan kemungkinan atau outdoor recruitment yang dapat dilakukan. terburu-buru.

Berdasarkan observasi yang di lakukan peneliti menunjukkan fenomena yang terjadi terhadap ASN di kabupaten Merauke yaitu bahwa belum semua pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik , masih kurang disiplin dan kurangnya kesadaran selaku pegawai , sehingga sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir dan mengakibatkan kinerja pegawai menurun atau belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja pegawai, menyangkut orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin , kerja sama an kepemimpinan, yang di peroleh pada pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke, dengan rata-rata selama (tiga) tahun terakhir sebagai berikut : tahun 2017, nilai rata-rata = 85,17. Dengan fenomena ini, menunjukkan adanya permasalahan

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang untuk gaya hubungan dan / atau pengaruh antar variabel pada satu item, dengan tujuan untuk memahami adanya pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan obyek penelitian yaitu pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke yang berjumlah 32 pegawai. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu 32 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Pernyataan tersebut, metode penelitian yang digunakan peneliti dengan cara melakukan observasi, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan memberikan kuesioner kepada responden.

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik menganalisis fakta. Pelaksanaannya dapat dilakukan segera dengan bantuan wawancara, atau secara tidak langsung, terdiri dari penyajian daftar pertanyaan untuk dijawab pada acara lain. Gadget yang digunakan mungkin berbentuk wawancara atau 'checklist'.

c. Dokumentasi yaitu pembacaan fakta melalui pengumpulan dokumen organisasi, literatur, menyajikan karangan kedokteran yang melibatkan penelitian ini.

d. Daftar pertanyaan

Kuesioner merupakan cara membaca statistik dengan cara memberikan informasi atau daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan menjawab pertanyaan berupa kuesioner yang telah disediakan untuk diisi kepada responden.

HASIL PENELITIAN

1) Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan analisis terhadap suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu kuisisioner. Menurut Siregar (2012) validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam metode product moment ,analisis validitas (lampiran) dilakukan terhadap instrumen semua variabel melalui bantuan SPSS 26 IBM. Dasar pengambilan keputusan (Sugiyono,2016). Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,30$; maka pernyataan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,30$ maka pernyataan tidak valid. Untuk r_{hitung} dapat dilihat pada kolom correated-item total coraletionpada tabel *correlation*. Hasil analisis validitas dapat disajikan sebagai berikut:

1. Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)	1	0.795	0,30	Valid
	2	0.544	0,30	Valid
	3	0.711	0,30	Valid
	4	0.789	0,30	Valid
Disiplin (X2)	1	0.707	0,30	Valid
	2	0.651	0,30	Valid
	3	0.778	0,30	Valid
	4	0.618	0,30	Valid
Kinerja pegawai (Y)	1	0.571	0,30	Valid
	2	0.684	0,30	Valid
	3	0.916	0,30	Valid
	4	0.621	0,30	Valid
	5	0.569	0,30	Valid

Sumber: *Olah Data* (2022)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 13 pertanyaan yang telah diisi oleh 32 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas dapat dilihat setiap pertanyaan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai r hitung > r tabel = 0,30. Sehingga hasil dari uji validitas terhadap semua pertanyaan dari masing-masing variabel adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Instrument penelitian juga harus realible (dapat diandalkan).Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dimaksudkan menguji instrument yang sama pada waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ (Sugiyono,2016). Berdasarkan hasil pengolahan

menggunakan SPSS 26. Cronbach's Alpha untuk semua variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

2. Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerja tim (X1)	0.760	Realibel
Pelatihan (X2)	0.889	Realibel
Kinerja pegawai (Y)	0.861	Realibel

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel Kerja tim(X1), Pelatihan(X2), Motivasi(Z), Kinerja pegawai (Y) ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Berdasarkan uji statistic yang terdiri dari uji parsial dan simultan maka hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan pada tabel berikut:

3) Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Sig	Keterangan
1	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) => Kinerja Pegawai	0.006	Diterima
2	Disiplin => Kinerja Pegawai	0.020	Diterima
3	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin => Kinerja Pegawai	0.000	Diterima

Sumber: Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa .:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan dengan nilai sig 0.006 yang lebih besar daripada 0.05 sehingga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Disiplin berpengaruh signifikan dengan nilai sig 0.020 yang lebih besar daripada 0.05 sehingga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan dengan nilai sig 0.000 yang lebih besar daripada 0.05 sehingga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan.

A. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan jika Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) semakin baik maka akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kinerja yang saat ini dirasakan terhadap Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan ASN yang ditemui mengatakan bahwa untuk Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) di kabupaten Merauke kurang efektif sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan dengan bantuan Hasibuan dalam Andi Nurmayadi (2020) bahwa pelatihan karyawan dan pendidikan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan tenaga kerja. performa secara keseluruhan

Hasil tersebut juga didukung dengan penelitian andi Nurmayadi (2020) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

B. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden tentang disiplin terhadap kinerja yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kinerja yang saat ini dirasakan terhadap disiplin. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan ASN yang ditemui mengatakan bahwa untuk disiplin ASN di kabupaten Merauke belum terlalu baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela dalam Erma Safitri (2013) Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan melalui Hasibuan dalam Andi Nurmayadi (2020) bahwa pendidikan dan pendidikan tenaga kerja merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang berguna untuk meningkatkan informasi, keterampilan dan kompetensi, serta meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Andi Nurmayadi (2020) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pekerja Secara Keseluruhan pada Tahap PLP di Inspektorat Kementerian Pendidikan dan Subkultur.

Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan dan persekolahan (Diklat) memiliki pengaruh yang besar dan berkualitas tinggi terhadap kinerja secara keseluruhan.

C. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan jika Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan disiplin secara bersama-sama semakin baik maka akan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh hasibuan (2019) bahwa Untuk dapat menghasilkan pelatihan yang efektif dan mencapai sasaran maka yang harus diperhatikan adalah bagaimana proses dari pelaksanaan pelatihan adalah bagaimana proses dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri, maka pelaksanaan pelatihan harus direncanakan dengan baik dan dengan pendekatan yang sistematis sehingga dapat mencapai strategi maupun proses-proses yang mengarah pada keberhasilan di dalam pelaksanaan pelatihan. Pelatihan harus di ikuti oleh sikap disiplin pegawai dalam menjalankan setiap peraturan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Andi Nurmayadi (2020) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pekerja Secara Keseluruhan pada Tahap PLP di Inspektorat Kementerian Pendidikan dan Subkultur.

Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan dan persekolahan (Diklat) dan disiplin memiliki pengaruh yang besar dan berkualitas tinggi terhadap kinerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Pada penelitian ini dapat di tarik beberapa simpulan yaitu bahwa Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja. Selain juga disiplin berpengaruh terhadap kinerja di Kabupaten Merauke, yang berarti menunjukkan jika disiplin semakin baik maka akan meningkatkan kinerja. Kesimpulan lain juga menunjukkan bahwa jika Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan disiplin di lakukan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja.

Referensi :

- Ali, A. (2019). PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN THE EFFECT OF LEVEL III LEADER EDUCATION AND TRAINING ON NEW ASSESSMENT IN GOVERNMENT ORGANIZATIONS SOUTH SULAWESI PROVINCE Ardiansyah Ali Manajemen , Universitas Indonesia Timur PENDAHULUAN Salah satu cara yang dapat. *Ekonomi Deposit Journal*, 1(1).
- Anugrah, E. S., Prasty, I. Y., & Kurnianingsih, F. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN GUNUNG KIJANG KABUPATEN BINTAN Eka. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Andreas H.E K, Lucky O.H Dotulong, 2015. Analisis Disiplin pegawai, tingkat pendidikan, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi Manado *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/result>. Di Akses pada 8 Februari 2016. Hal 44-54.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Asriati, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa (Bpmpd) Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya
- Dessler, G. (1982). *Personnel Management (3rd Edition)*. Reston: Publishing Company. Inc.
- Dewi, I. A. P. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7).
- Dunggio, Mardjan. 2013. Semangat dan Disiplin pegawai Terhadap Produktivitas kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, FEB Unsrat* <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/469> Di akses pada tanggal 9 Februari 2015. Hal 523-533.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan Kesatu, Penerbit: Alfabeta, Bandung

- Fajar, A, Siti, and Heru, Tri, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Farida, L., & Christian, F. A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu (Doctoral dissertation, Riau University).
- Handoko, T. Hani, 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hamdan, H., & Radiansyah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Pengembangan Karir. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1-21.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Penerbit: Laksana, Jogjakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan, 2011. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Alfabeta, Bandung
- Karnama, Maman Mulya. "Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf Dan Pimpinan Polri Di Lembang Bandung." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 1.2 (2016).
- Kowaas, M. P. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Manansal, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Mathis R. dan Jackson J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta
- Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat. Yogyakarta
- Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45-56.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA | Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Natalia, T. T., Lengkong, F. D., & Kiyai, B. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(046).
- Nitisemito, Alex. 2000. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya. Manusia, Ed. 3

- Pangestuti, Dewi Cahyani. 2019. "Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 4.1*: 57-68.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Oktarina, A., & Mustam, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (Bkppd) Kota Pekalongan*: 400
- Nurmayadi, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(1), 20-25.
- Radito, T. A. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin pegawai, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(2).
- Rendry Mamahit, 2013. Analisis Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 936-945.
- Rivai, H. V. dan Sagala E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Safitri, Erma. 2013 "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) 1.4*
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Subekhi, ahmad dan Mohamad Jauhar, 2012. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Penerbit: Center of Academic Publishing Service. Yogyakarta
- Triharyanto, H. (2012). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka)*.
- Triton P.B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif dan Kolektivitas*. Tugu Publisher, Yogyakarta
- Tulung, J. M. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado*. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 3(3).
- Turere, Nitta, Verra, 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Tenaga kerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian*
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, S. S. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media, Bandung.