

Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Makassar

Adi Siswanto^{1✉}, Ahmad Firdaus², Lina Mariana³

Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3I Makassar¹

Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Makassar²

Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3I Makassar³

Abstrak

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelaku bisnis sangat membutuhkan strategi khusus agar mereka bisa bersaing di pasar global. Globalisasi bisnis membutuhkan strategi serta manajemen yang baik dan teruji agar perusahaan tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat seiring perkembangan global bisnis. Pelaku bisnis yang akan bertahan adalah mereka yang mampu menciptakan produk sesuai dengan kebutuhan konsumen. Era globalisasi sangat dibutuhkan teknologi informasi. Pelaku bisnis menggunakan e-commerce sebagai sarang promosi efektif. Peneliti menyimpulkan bahwa bisnis yang berkembang seperti sekarang ini sangat membutuhkan daya saing yang baik sehingga mampu bersaing dan tetap eksis pada persaingan global. Strategi pemasaran berbasis digital dianggap perlu untuk dikembangkan di pasar global. Perusahaan yang mengabaikan pemanfaatan teknologi akan mengalami perlambatan kinerja bahkan akan gulung tikar. Terbukanya pasar global memberi peluang kepada setiap pelaku bisnis menawarkan produknya kepada konsumen dengan biaya rendah dengan produktivitas secara maksimal

Kata Kunci: Daya Saing, Marketing, Global, Bisnis, Strategik

Copyright (c) 2022 Adi Siswanto

✉ Corresponding author :

Email Address : adisiswanto89@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Apalagi dengan kondisi pandemic saat ini, mau tidak mau setiap sumber daya manusia baik di perusahaan maupun di pemerintahan harus mampu menguasai teknologi. Pelatihan bagaimana memandatkan teknologi pun harus di berikan kepada karyawan atau pegawai. Pembangunan di segala bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin modern. Jika suatu organisasi atau kantor tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau Kantor tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh kemampuan pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan keterampilannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai adalah melalui pengembangan Pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan Pegawai sangat diperlukan dalam sebuah Kantor, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan

keterampilan Pegawai. Pengembangan Pegawai juga dirancang untuk memperoleh Pegawai-Pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu Kantor dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi Pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian Pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau Kantor yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan Pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai tersebut.

Dengan adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan, para Pegawai akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya (berkinerja). Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi

Kantor BAPPEDA kota Makassar salah satu instansi pemerintah yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai, maka pihak BAPPEDA melakukan pembinaan dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Sulhana Ali, 2018) bahwa pegawai sudah memahami fungsi administrasi tapi esensi dari pekerjaan itu kurang, karena kurangnya pembelajaran yang diberikan kepada staf misalnya ikut bimtek, diklat, latin masih kurang. Sehingga diperlukan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Harus diakui pada Kantor BAPPEDA Kota Makassar tidak semua hasil keikutsertaan dalam diklat itu dapat secara efektif mempengaruhi kinerja Pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk jumlah Pegawai yang sedikit dan latar belakang pendidikan Pegawai mayoritas masih rendah, juga faktor umur yang berpengaruh terhadap efektifitas pendidikan dan pelatihan.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Makassar.

Urgensi Penelitian

Diakui bahwa pelatihan dan pendidikan sangatlah penting bagi pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Melalui pelatihan dan pendidikan diharapkan pegawai dapat bekerja sesuai dengan tufoksi maupun SOP. Dengan pelatihan dan pendidikan pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

State of Art

Andi Kamrida, Muh. Nasrullah (2016) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 orang, dan sampel sebanyak 30 % dari populasi atau 50 orang dengan teknik pengambilan sampel yang menggunakan simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan

pelatihan pada Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/keahlian, perubahan sikap. Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori tinggi yang ditinjau dari indikator Pengetahuan tentang pekerjaan, Kemampuan kerja sama, Prakarsa atau inisiatif, Disiplin atau keteraturan kerja, Pemanfaatan waktu dan Tanggung jawab. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang.

Miranda Diah Ratnasari, Bambang Swasto Sunuharyo (2018), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Petrokimia Gresik yang berjumlah 3.064 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,309 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,540 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000, dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,514 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Kemudian pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,192 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,012, sedangkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,267 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002.

Novelty Penelitian

Kebaruan dari penelitian ini adalah dengan menelaah dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dalam memberikan kontribusi kajian baru terhadap penelitian yang ditekankan pada pelatihan dan pendidikan khusus pegawai BAPPEDA kota Makassar. Dengan menambahkan indikator pendidikan karakter sebagai pengukuran.

Pelatihan

Pendapat Rae yang dikutip oleh Sofyandi (2013:120) bahwa dimensi pelatihan yaitu melalui lama waktu pelatihan yang dapat dilihat dari berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari.

Menurut Sawsto (2011) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang”.

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai agent of change terhadap individu organisasi. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi.

Rumusan tentang pendidikan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil diatas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, menurut Peraturan Pemerintah tersebut, pendidikan pelatihan (diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa datang.

Menurut Raymond (2013), pelatihan (training) adalah upaya yang telah direncanakan untuk membantu karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut agar lebih mudah dalam menyelesaikannya.

Menurut Mangkunegara (2006) dalam (Kandou, 2013) ada 10 tujuan diadakannya pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Menghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

Pendidikan

Untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau instansi, diperlukan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Pemberian pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawainya. Begitupula dengan program pendidikan atau tugas belajar diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi ke depannya.

Dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”.

Menurut Mangkunegara (2013) , “pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

Berdasarkan berbagai macam pendapat diatas mengenai pendidikan maka indikator dari pendidikan menurut Liza dan Suktiarti dalam skripsi Citra Rahayu Ningsih (2017) indikator pendidikan adalah:

1. Jenjang Pendidikan

a. Pendidikan formal

Yaitu pendidikan yang pernah ditempuh dibangku sekolah baik Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas maupun Perguruan Tinggi yang dapat dibuktikan dengan ijazah kelulusan.

b. Pendidikan non formal

Yaitu pendidikan yang didapat dengan mengikuti kursus maupun pelatihan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari Kompetensi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Menurut (Hasibuan, 2012) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

METODOLOGI

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah:

1. Data kuantitatif yakni data yang bersumber dari angka-angka yang diperoleh dari hasil kuisioner.

2. Data kualitatif yakni data berdasarkan keadaan obyek yang diteliti yakni pada Kantor BAPPEDA Kota Makassar.
3. Data diperoleh secara langsung dari Kantor BAPPEDA Kota Makassar yang diteliti melalui pengamatan dan pembagian kuisioner.
4. Data sekunder atau Data Tambahan adalah Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada Kantor BAPPEDA Makassar tersebut.

Penelitian akan dilaksanakan kurang lebih 10 bulan, yakni Maret 2021 hingga Desember 2021. Jika pengumpulan data dari narasumber atau informan serta sumber lain yang dibutuhkan sudah dianggap lengkap, penelitian diakhiri sampai pada waktu itu juga.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan gambaran permasalahan dalam penelitian. target sebagai responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Makassar sebanyak 83 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu mengambil semua data populasi sebagai sampel sehingga total sampel akan menunjukkan hasil dari data yang akan dikelola yakni 83 sampel Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,768	3,772		5,771	,000
	Pelatihan (X1)	,426	,055	,522	7,724	,000
	Pendidikan (X2)	,460	,070	,445	6,587	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 21,768 + 0,426x_1 + 0,460x_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 21,768 artinya apabila variabel X1 dan X2 bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Y memiliki nilai sebesar 21,768.

Variabel X1

Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,426 artinya terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,426

satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X1 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X1 naik maka variabel Y naik.

Variabel X2

Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,460 artinya terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,460 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X2 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X2 naik maka variabel Y naik.

2. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,583	2,13574

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai R Square 0,591 atau 59,1%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 40,9 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error

3. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,856	2	316,428	69,371	,000 ^b
	Residual	437,892	96	4,561		
	Total	1070,747	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

$$F\text{-Tabel}(n-k)(99-2) = F\text{-Tabel } 97 = 3.09$$

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($69,371 > 3.09$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel X1 dan X2 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

4. Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,768	3,772		5,771	,000
	Pelatihan (X1)	,426	,055	,522	7,724	,000
	Pendidikan (X2)	,460	,070	,445	6,587	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

$$t\text{-Tabel } (n-k-1) = (68-2-1) = t\text{-Tabel } 65 = 1.99714$$

Variabel X1

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $7,724 > t$ tabel (**1.99714**), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Variabel Y.

Variabel X2

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $6,587 > t$ tabel (**1.99714**), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Makassar

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh dengan variabel Kinerja Pegawai. Variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Pelatihan dalam instansi akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja. Hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut, Pelatihan sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang tinggi karena dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Makassar

Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan X^2 sebesar $0,000 < 0,050$. Pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karena pegawai yang memiliki tingkat Pendidikan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tingkat Pendidikan pegawai di kantor Bappeda makassar juga menjadi alasan pegawai untuk terus meningkatkan kinerja dan juga berusaha untuk menaikkan golongan mereka. Meskipun ada beberapa pegawai kantor Bappeda yang memiliki Pendidikan SD dan SMA tetapi mereka memiliki pengalaman yang cukup lama. Sehingga pengalaman menjadikan pegawai tersebut memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miranda Diah Ratnasari, Bambang Swasto Sunuharyo (2018), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik).

3. Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja secara Bersama-sama

Pelatihan dan Pendidikan secara Bersama-sama memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Makassar dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($69,371 > 3.09$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel X_1 dan X_2 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

SIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kota Makassar. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda kota Makassar. Pelatihan dan Pendidikan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kota Makassar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang sudah memberikan hibah bagi penelitian ini, para pegawai kantor Bappeda kota Makassar yang telah berpartisipasi memberikan data dan dokumentasi selama penelitian berlangsung.

Referensi :

Andi Kamrida, Muh. Nasrullah.2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Office Vol. 2 No. 2, Juli-Desember 2016. Makassar: Universitas Negeri Makassar

- Citra Rahayu. 2017. *Skripsi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT Antam Pomalaa*. Kendari : Universitas Halu Oleo
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Kandou, E. E. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)*. *Acta Diurna Komunikasi*, Vol 2(No 3).
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miranda Diah Ratnasari, Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 58 No Malang: Universitas Brawijaya.
- Nur Sulhana Ali. (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Raymond dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional