

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA: Tinjauan Literatur

Ibrahim Bali Pamungkas¹, Muhamad Badru Zaman², Wahyu Andri Wibowo³
Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01015@unpam.ac.id¹, dosen02589@unpam.ac.id², dosen01908@unpam.ac.id³

Submitted: 20th July 2022/ **Edited:** 11th September 2022/ **Issued:** 01st October 2022

Cited on: Pamungkas, I. B., Zaman, M. B., & Wibowo, W. A. (2022). PENGARUH
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA: Tinjauan Literatur.

*SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and
Business*, 5(4), 903-913.

ABSTRACT

The aims of this research are a). to determine the effect of education and training (DIKLAT) on performance based on a literature review study, b). to determine the design that is often used in education and training research (DIKLAT) on performance, c). to find out the instruments that are often used in education and training research (DIKLAT) on performance. The method in searching for article data sources is carried out through the GARUDA database (2016-2021) to retrieve relevant articles published in Indonesian. Key terms and phrases related to education and training (DIKLAT) on performance using Literature Review abstracts or research journal texts were reviewed before being included in the review according to the criteria. Based on 10 journals over the last 5 years reviewed, the results state that education and training (DIKLAT) has a positive and significant effect on performance, and based on 10 journals over the last 5 years reviewed, the results show that the most widely used design is survey research design. based on 10 journals during the last 5 years that were reviewed the results were the most widely used instrument was the questionnaire instrument.

Keyword : Leadership, Supervision Actions, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi wajib mampu menciptakan dan menaikkan kinerja karyawan dalam lingkungannya serta keberhasilannya di pengaruhi pada beberapa faktor salah satunya faktor pentingnya yaitu sumber daya manusia adalah pelaku utama pada keseluruhan tingkat perencanaan hingga dengan penilaian yang dapat memanfaatkan eksistensi sumber daya Manusianya pada suatu perusahaan/organisasi. Setiap organisasi dituntut menyampaikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan/organisasinya.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi sangat penting karena menjadi penggerak utama bagi seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan yaitu buat memperoleh laba maupun buat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan keberadaan organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya menaikkan efektivitas

serta efisiensi kerja secara maksimal Sumber daya manusia yang berkualitas ialah sumber daya manusia yg memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perilaku yang baik dalam bekerja. Maka dari itu organisasi perlu mengambil langkah supaya dapat membuat dan menaikkan kualitas karyawan.

Untuk melaksanakan kegiatan tersebut suatu perusahaan seringkali menghadapi konflik, dimana konflik tersebut berasal dari dalam dan juga dari luar perusahaan. Salah satu konflik yang berasal dari dalam perusahaan erat hubungannya dengan sumber daya manusia artinya penciptaan tenaga kerja yang produktif sebagai akibatnya tercapai tingkat produktivitas kerja yang dibutuhkan.

Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997), adalah: Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendidikan bisa menunjang pencapaian kinerja karyawan sebab pendidikan yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut sulit menyerap berbagai info yg berafiliasi dengan kegiatannya dilapangan, karena adanya pendidikan yang dicapai maka semakin mudah dalam bekerja serta bisa mempengaruhi jenjang karirnya serta dengan adanya kegiatan pelatihan.

Menurut Mohamad Mahsun (2006) mengatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi.

Karyawan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan dapat menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru, sehingga menggunakan pengetahuan baru yang didapatkan pada pembinaan tersebut bisa menaikkan kualitas kerjanya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan di lapangan dan karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan serta kemampuan agar lebih baik sesuai menggunakan tuntutan jaman serta bisa menaikkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Virginia O. Usmany, Welson Y. Rompas, Novie Palar (2020) berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja organisasi mempunyai hubungan keterkaitan dan pengaruh yang sifatnya kontribusi serta sangat nyata atau signifikan.

LANDASAN TEORI

Pendidikan dan Pelatihan

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”. Kemudian Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997), adalah: Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003) bahwa: Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis.

Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural.

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

1. Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
2. Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003), terdapat ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

1. Metode *On The Job Site* (latihan di dalam pekerjaan). Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Metode-metode yang biasa digunakan dalam praktik mencakup Pembekalan (*Coaching*), Rotasi Jabatan, Magang (*Apprenticeship training*), dan Penugasan Sementara.
2. Metode *Off The Job Site* (latihan di luar pekerjaan). Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini karena memberikan kesempatan kepada individu untuk lebih berkonsentrasi terhadap apa yang harus dipelajari. Selain itu, pertemuan dengan peserta yang lain membuat mereka mendapatkan wawasan baru. Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu Teknik Presentasi Informasi dan Teknik Simulasi.

Kinerja

Menurut Mohamad Mahsun (2006) mengatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi". Sedangkan Suradji (2003) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Moh. Pabundu Tika (2010) bahwa “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada 2 yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

METODE PENELITIAN

Strategi Pencarian Literatur

1. *Framework* yang digunakan mencakup a) *Population/problem*, populasi atau masalah yang akan diteliti; b) *Intervention*, suatu tindakan penatalaksanaan terhadap kasus; c) *Comparison*, yang digunakan pembandingan adalah penatalaksanaan lain; d) *Outcome*, hasil suatu penelitian, dan e) *Study design*, desain penelitian yang akan digunakan pada jurnal yang akan di review.
2. Kata kunci. Pencarian artikel atau jurnal menggunakan keyword yang digunakan untuk memperluas atau menspesifikasikan pencarian, sehingga mempermudah dalam penentuan artikel atau jurnal yang digunakan. Kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, “pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja”.

3. Database atau *search engine*. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan tidak melakukan penelitian secara langsung, tetapi diperoleh dari jurnal hasil penelitian terdahulu. Data sekunder berasal dari sumber data yang didapat berupa artikel atau jurnal yang relevan dengan topik dilakukan menggunakan database melalui Garuda Rujukan Digital (GARUDA).

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Table 1. Kriteria inklusi dan eksklusi dengan format PICOS

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
<i>Populasi/problem</i>	Jurnal nasional yang membahas topik penelitian yaitu pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja	Jurnal nasional yang tidak ada kaitannya dengan topik penelitian yang akan menghilangkan atau mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi.
<i>Intervention</i>	Tindakan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) untuk menjadi lebih baik	Tindakan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang menjurus atau menimbulkan kegiatan negatif
<i>Comparison</i>	Tidak ada pembandingan	Ada pembandingan
<i>Outcome</i>	Adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja	Tidak ada pengaruh
<i>Study design</i>	D : Penelitian Deskriptif, Penelitian Komparatif, Penelitian Korelasi, Penelitian Survei, Penelitian <i>Ex Post Facto</i> , Penelitian Eksperimen, Penelitian Tindakan. S : <i>Probability Sampling</i> (<i>Simple Random Sampling, Systematic Random Sampling, Stratified Random Sampling, Cluster Random Sampling, Multi Stage Sampling</i>), <i>Nonprobability Sampling</i> (<i>Purposive Sampling, Snowball Sampling, Accidental Sampling, Quota Sampling, Teknik Sampel Jenuh</i>), Rumus Slovin, Metode Sensus. V : pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), kinerja. I : Tes, Angket atau Kuesioner, Wawancara, Observasi, Skala Bertingkat, Dokumentasi Instrumen Penelitian, Forum Group Discussion (FGD), Eksperimen. A : Penelitian deskriptif, Penelitian komparatif, Penelitian asosiatif, Penelitian verifikatif.	<i>Systematic / Literature Review</i>

Sumber: Data penelitian, 2022

Seleksi Studi Dan Penilaian Kualitas

Pencarian literatur melalui pencarian GARUDA memakai kata kunci "pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja" peneliti mendapatkan yang sesuai dengan jurnal terkait. Kemudian jurnal tersebut di skrinig, sebanyak 17 jurnal, sebanyak 6 jurnal dieksekusi karena terbitan tahun 2016 kebawah dan terdapat 1 jurnal yang tidak sesuai dengan pembahasan, sehingga didapatkan 10 jurnal yang dilakukan review.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Umum Literature

Pada bagian ini terdapat literature yang keasliannya dapat dipertanggungjawabkan dengan tujuan penelitian. Tampilan hasil literature dalam penelitian *literature review* berisi tentang ringkasan dan pokok-pokok hasil dari setiap artikel yang terpilih dalam bentuk tabel, kemudian dibawah bagian tabel dijabarkan apa yang ada didalam tabel tersebut berupa makna dan trend dalam bentuk paragraph.

Tabel 2. Karakteristik umum dalam penyelesaian penelitian

No	Kategori	Jumlah	%
A.	Tahun Publikasi		
1.	2016	1	10
2.	2018	3	30
3.	2019	1	10
4.	2020	3	30
5.	2021	2	20
	Jumlah	10	100
B.	Desain		
1.	Desain Penelitian Survei	10	100
	Jumlah	10	100
C.	Sampel		
1.	<i>Quota Sampling</i>	1	10
2.	<i>Simple Random Sampling</i>	1	10
3.	Sampel Jenuh	5	50
4.	<i>Slovin</i>	2	20
5.	Metode Sensus	1	10
	Jumlah	10	100
D.	Instrumen		
1.	Kuesioner	10	100
	Jumlah	10	100
E.	Analisis		
1.	Analisis deskriptif kuantitatif	8	80
2.	Analisis eksplanasi asosiatif	2	20
	Jumlah	10	100

Sumber: Data penelitian, 2022

Penelitian yang dilakukan literature review pada tahun 2018 dan tahun 2020 sebanyak 60 % penelitian dengan sebagian besar menggunakan desain penelitian survei. Penelitian literature review ini setengahnya (50%) menggunakan teknik sampel jenuh, seluruhnya (100%) menggunakan instrumen kuesioner dengan sebagian besar menggunakan analisis dekriptif kuantitatif 80% dan analisis eksplanasi asosiatif 20%.

Analisis Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja

Tabel 3. Analisis Literatur

No.	Sumber Empiris	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Analisis Literature
1.	Hendra Mardiansyah & Gunadi, 2018, Vol. 4 No. 2	D : Survei S : 30 orang (<i>Quota Sampling</i>) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Penempatan kerja, Kinerja I : Kuesioner A : Analisis deskriptif kuantitatif	Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau
2.	Nyimas Artina, 2020, Vol. 10 No. 1	D : Survei S : 107 orang (<i>Simple Random Sampling</i>) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Gaya Kepemimpinan, Kinerja I : Kuesioner A : Analisis kuantitatif eksplanatif / asosiatif	Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuwangi Provinsi Sumatera Selatan.
3.	Etty Siswati, Evi Fauzani, Riado Houlion Sinaga, 2021, Vol. 21 No. 1	D : Survei S : 56 orang (Sampel Jenuh) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Gaya Kepemimpinan, Kinerja I : Kuesioner A : Analisis deskriptif kuantitatif	Variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari. Persentase pengaruh variabel Pendidikan dan pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai karyawan pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Di Kabupaten Batanghari.
4.	Eliana, Nurhayati, Fathiah, 2020, Vol. 2 No. 2	D : Survei S : 62 orang (Sampel Jenuh) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Kinerja I : Kuesioner A : Analisis deskriptif kuantitatif	Variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.
5.	Rendy Baretta Maulana, 2016, Vol. 4 No. 3	D : Survei S : 40 orang (Sampel Jenuh) V : Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Disiplin, Kinerja I : Kuesioner A : Analisis eksplanasi asosiatif	Dapat ditarik bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi hal yang paling penting dalam menentukan kinerja pegawai. Terbukti bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai dan kinerja

No.	Sumber Empiris	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Analisis Literature
			pegawai, dan jika dilihat dari analisa jalur maka diklat akan memengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan juga secara tidak langsung melalui kompetensi pegawai.
6.	Virginia O. Usmany, Welson Y. Rompas, Novie Palar, 2020, Vol. 2 No. 2	D : Survei S : 25 orang (Sampel Jenuh) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Kinerja Organisasi I : Kuesioner A : Analisis deskriptif kuantitatif	Berdasarkan Hasil analisis data menunjukkan bahwa antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja organisasi mempunyai hubungan keterkaitan dan pengaruh yang sifatnya kontribusi serta sangat nyata atau signifikan.
7.	Agustina, N.M.S, Suandari, P.V.L., Wardhana., Z.F., 2021, Vol. 9 No. 3	D : Survei S : 50 orang (<i>Slovin</i>) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Motivasi, Kinerja I : Kuesioner A : Analisis kuantitatif cross sectional / deskriptif	Hasil ini menunjukan bahwa penerapan pendidikan dan pelatihan (diklat) online berpengaruh terhadap kinerja pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar.
8.	Bachtiar Arifudin Husain, 2018, Vol. 1 No. 1	D : Survei S : 140 orang (<i>Slovin</i>) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Motivasi, Kinerja I : Kuesioner A : Analisis deskriptif kuantitatif	Terdapat pengaruh Diklat terhadap kinerja.
9.	Rosmawati, Akmal Umar, Baharuddin Dammar, 2019, Vol. 2 No. 2	D : Survei S : 101 orang (Metode Sensus) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Displin Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja I : Kuesioner A : Analisis deskriptif dan verifikatif kuantitatif	Ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat terhadap kinerja pegawai.
10	Muh. Syahrul Pratama, 2018, Vol. 2 No. 2	D : Survei S : 57 orang (Sampel Jenuh) V : Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Kinerja I : Kuesioner A : Analisis deskriptif kuantitatif dan Statistik	Hasil angket bagian kedua tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan menunjukan hasil yang positif.

Sumber: Data penelitian, 2022

Berdasarkan hasil analisis literature review terdapat 10 jurnal yang dinyatakan Ha atau hipotesis alternatifnya diterima. Dengan adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja yang meningkat, didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pada pegawai/karyawan karena pendidikan dan pelatihan merupakan nilai terpenting untuk meningkatkan kinerja hal

tersebut bisa di lihat berdasarka jurnal yang didapat bahwa sebagian besar jurnal menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan 10 jurnal selama 5 tahun terakhir yang di *review* hasilnya menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan 10 jurnal selama 5 tahun terakhir yang di *review* hasilnya desain yang paling banyak digunakan adalah desain penelitian survei.
3. Berdasarkan 10 jurnal selama 5 tahun terakhir yang di *review* hasilnya instrumen yang paling banyak digunakan adalah instrument kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2009. Prinsip-Prinsip Manajemen Pelatihan Edisi kedua Cetakan kedua. Pusat pendidikan Dan Pelatihan Pegawai : Yogyakarta.
- Artina, N. (2020) ‘Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan)’, *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 10(1), p. 15.
- Baretta Maulana, R. (2016) ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Dan Kinerja Pegawai’, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), pp. 247–256.
- Eliana, Nurhayati and Fathiah (2020) ‘PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) ACEH’, *ZONasi*, 2(2), pp. 84–95.
- H.A.R Tilaar. 2009. Kekuasaan dan Pendidikan: Kajian Manajemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan. Rinika Cipta : Jakarta
- Hadari Nawawi. 2010. Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri. Gajah Mada University press : Yogyakarta.
- Handoko, H. (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harsono. 2011. Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Universitas Muhammadiyah Surakarta : Surakarta.
- Heidjrachman and Suad (1997) *Manajemen Personalia : Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Husain, B.A. (2018) ‘PENGARUH DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BNI CABANG BSD’, *Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Humaniora*, 1(1), pp.

- 77–101. doi:10.33753/madani.v1i1.5.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu : Jakarta.
- Mahsun, M. (2006) *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiansyah, H. (2018) 'PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LUBUKLINGGAU', *Jurnal Manajemen*, 4(2), p. 30.
- Moekijat (1991) *Motivasi dan Pengembangan Management*. Bandung: Alumni 1981.
- Musanef (1984) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Notoatmodjo, S. (2003) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pratama, M.S. (2018) 'PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPB SULSELBAR MAKASSAR', *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), p. 15.
- Prawirosentono, S. (1999) *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rosmawati, Umar, A. and Dammar, B. (2019) 'PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR MELALUI KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BISSAPPU DI KABUPATEN BANTAENG', *Journal of Management*, 2(2), p. 19.
- Setiawati, A.N.M., P.V.L, S. and Z.F, W. (2021) 'Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis', *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), pp. 198–204. doi:10.14710/jmki.9.3.2021.198-204.
- Siswati, E., Fauzani, E. and Sinaga, R.H. (2021) 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), p. 430. doi:10.33087/jiubj.v21i1.1343.
- Suradji (2003) *Motivasi Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka.
- Sunyoto, D. 2014. *Sistem Informasi Manajemen (perspektif organisasi)*. PT. Buku seru: Jakarta.
- Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Tika, Moh.P. (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan : cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usmany, V.O., Rompas, W.Y. and Palar, N. (2016) 'PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH(BKD) KABUPATEN HALMAHERA UTARA', *JURNAL ADMINISTRASI*, 3(4), p. 6.
- Wasistiono, Sadu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*. Fokusmedia : Bandung.
- Widjaja (1995) *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto (1989) *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.