

Analisis Peran Diklat Kepemimpinan terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Enrekang

Hayyu Bahrul Bambang^{1*}; Yunus Busa²; Arif Efendi A.S.³

¹²³ (Pendidikan Nonformal, Universitas Muhammadiyah Enrekang)

✉ Email: Hayyubb01@gmail.com

Abstrak

Penelitian dengan judul Analisis Peran Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Lingkungan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Enrekang dengan tujuan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan diklat terhadap peningkatan kinerja pejabat struktural, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan diklat dalam menciptakan perubahan kedisiplinan pejabat struktural dan untuk mengetahui dampak pelaksanaan diklat terhadap perubahan kultur organisasi dan pola pikir pejabat struktural dalam meningkatkan kinerja dan disiplin kerja. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat sangat berpengaruh pada manajemen waktu dan loyalitas para pejabat struktural dan pegawai hal ini terlihat dengan bagaimana mereka mampu mengatasi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing secara maksimal dan semuanya hampir tepat waktu. Kedisiplinan para pegawai yang datang tepat waktu ke kantor, ini merupakan salah satu indikator dalam menentukan kinerja pegawai yang menandakan para pejabat struktural dan pegawai menghargai waktu dan memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan dan jabatan mereka. Pengaruh diklat sangat besar bagi peningkatan kinerja para pejabat struktural di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Enrekang, para pejabat struktural telah menerapkan ilmu yang dibekali dari diklat pada pekerjaannya. Terlihat dari bagaimana cara para pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi dan baik dan manajemen waktu yang diatur dengan baik.

The research with the title Analysis of the Role of Education and Training (DIKLAT) Leadership on the Performance of Structural Officials in the Enrekang Regency Human Resources Development Personnel Agency aims to determine the effectiveness of the implementation of training on improving the performance of structural officials, to find out the factors that affect the success or failure of training in creating changes in the discipline of structural officials and to determine the impact of implementation training on changes in organizational culture and the mindset of structural officials in improving performance and work discipline. The method used is a qualitative method. Data collection was carried out by observation, interview, and documentation techniques. The results of the study show that training has a great influence on time management and loyalty of structural officials and employees, this can be seen by how they are able to overcome their respective duties and responsibilities to the maximum and everything is almost on time. The discipline of employees who come to the office on time, this is one of the indicators in determining employee performance which indicates that structural officials and employees value time and have high loyalty to their work and position. The influence of training is very large for improving the performance of structural officials within the Enrekang district Personnel and Human Resources Development Agency, structural officials have applied the knowledge provided from training to their work. It can be seen from how the employees complete their work neatly and well and the time management is well organized

Keywords: Training, Structural Officials, Performance, and Management.

Pendahuluan

Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional itu terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil (sebagian dari aparatur negara). Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional, jujur adil dan merata maka dibutuhkan juga Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah yang berkualitas dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, Latar Belakang Masalah Negara Indonesia adalah negara hukum, sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Diklat Kepemimpinan bagi pejabat struktural yang dilakukan secara terus menerus. Hal ini ditegaskan dalam Keputusan kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia No. 540/XIIIJO/6/2001 antara lain yaitu menumbuh kembangkan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya. Tujuan penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan tersebut diatas adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, menciptakan aparatur pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan, memantapkan sikap dan semangat pengabdian, serta menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam pelaksanaan tugas. Kebijakan di bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan ini sangatlah penting untuk kelangsungan dan kemajuan organisasi pemerintahan daerah. Selain itu, Mangkuprawira (2002:47), menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan dimaksudkan antara lain untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan keterampilan personil, menghindari keusangan manajerial, memecahkan persoalan di absennya pendidikan dan pelatihan yang baik dalam suatu organisasi akan dapat menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan seluruh data pegawai di kabupaten enrekang tahun 2022, jumlah pegawai dan pejabat yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu: 28 orang total jumlah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil dengan pejabat struktural berjumlah 7 orang,

Keberadaan Pegawai Negeri di jabatan fungsional tertentu 11 orang, dan fungsional umum 10 orang. namun berdasarkan pengamatan awal, diketahui masih ada 5 orang pejabat struktural yang telah menduduki jabatannya belum mengikuti pendidikan dan pelatihan atau biasa di sebut Diklatpim. pejabat struktural tersebut ialah yang menduduki jabatan Kepala Bidang, Kasubag Kepegawaian, Kasubag Umum dan Keuangan Dikarenakan adanya pergantian atau mutasi pegawai dan pengangkatan pejabat baru dalam jabatan struktural yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Enrekang.

Dari permasalahan yang terjadi menyebabkan masih ada pejabat yang memiliki kemampuan terbatas, serta belum mempunyai pengetahuan luas mengenai jabatan struktural yang di embannya meskipun telah bekerja bertahun-tahun dan menduduki jabatannya. Selain itu terdapat kurangnya perencanaan dan anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melaksanakan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki kualitas pegawai dari segi pengetahuan dan keterampilan serta memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Apabila dilihat dari segi anggaran dana, program pendidikan dan pelatihan pegawai memang memerlukan dana yang tidak sedikit, akan tetapi ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi. Pegawai merupakan makhluk dinamis yang memiliki potensi untuk diberikan kesempatan berkembang. Pendidikan dan pelatihan Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Peran Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Enrekang”.

Metode (15%)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif bersifat

deskriptif untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami Peran pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja pejabat struktural di di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Enrekang. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu pejabat struktural yang ada di wilayah kerja badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten enrekang dan sebelumnya telah menjalankan Pendidikan dan pelatihan (diklat).

Teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya interview/ wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif, Proses analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan model Miles dan Huberman dalam Prastowo (2012: 36 242) yaitu melalui proses reduksi data, penyajian data, penarikan simpulan serta triangulasi pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap (key informan) key informan, data Reduction (Reduksi data), Data Display (Penyajian data), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (coclusion drawing/ verification). Pengujian keabsahan data dilakukan 3 tahapan yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi waktu.

Hasil dan Pembahasan (70%)

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir mencakup pengelompokan individu ke dalam kelompok berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang mereka selesaikan, seperti sekolah dasar, menengah, sarjana, atau pendidikan pasca sarjana. Ini memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara pendidikan dan berbagai variabel lainnya, seperti pekerjaan, pendapatan, dan Kesehatan (Fraenkel et al, 2019). Data hasil wawancara menunjukkan dari total 7 responden mayoritas menempuh Pendidikan terakhir di jenjang strata 2 (S2) dengan persentase 57 % (4 orang), adapun 43 % (3 orang) lainnya menempuh jenjang Pendidikan hanya sampai strata 1 (S1). Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pejabat struktural di lingkungan BKPSDM kab. Enrekang memiliki tingkat Pendidikan yang sangat baik. Data yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan dari total 7 responden mayoritasnya lama bekerja berkisar dari 11 – 20 tahun sebanyak 4 orang (57%) pejabat struktural dan paling sedikit lama bekerja < 10 tahun yaitu 1 orang (14%) pejabat struktural

1. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai

Data yang didapatkan melalui wawancara dan observasi langsung responden yaitu pejabat di peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan badan kepegawaian. Jumlah responden sebanyak 7 orang pejabat dengan 20 item pertanyaan Berdasarkan hal diatas, maka akan dijabarkan hasil wawancara kepada responden pejabat di kantor Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten enrekang.

Pelaksanaan tindakan siklus I Hasil Berdasarkan pernyataan responden diatas, maka disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan yang diikuti para pejabat struktural dan pegawai di lingkungan badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten Enrekang efektif dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerja para pegawai karena ilmu yang didapatkan selama mengikuti Pendidikan dan pelatihan (diklat) diaplikasikan dengan baik di dunia kerja.

Namun, perlu diketahui bahwa efektivitas Pendidikan dan pelatihan pada hasil kerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada beberapa faktor, diantaranya desain pelatihan, metode pengajaran, dan dukungan organisasi. Evaluasi yang cermat dan metode pengukuran yang tepat sangat penting untuk memahami dampak pelatihan pada hasil kerja pegawai.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Diklat yang diberikan sesuai dengan kebutuhan jabatan untuk menunjang pekerjaan masing-masing pejabat dimana pemberian diklat ini mempertimbangkan tupoksi seksi, bagian ataupun bidang tempat para pegawai bekerja.

Faktor kedua penentu keberhasilan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu kesesuaian materi yang disajikan dalam petaihan dan jabatan pegawai. Pentingnya

kesesuaian materi yang diberikan dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan para pegawai negeri sipil (PNS) sangat penting karena pelatihan yang efektif harus sesuai dengan pekerjaan dan tujuan organisasi. Materi yang relevan juga merupakan unsur penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Pendapat ini sejalan dengan Erasmus dan Diergaartdt (2014) yang menyatakan bahwa materi pelatihan harus disusun dengan cermat untuk meminimalkan hambatan pemahaman. Bahasa yang sederhana dan konten yang relevan akan membuat pelatihan lebih efektif. Pelatihan yang tepat. Materi pelatihan yang sesuai membantu Para pegawai mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengejar karier yang sukses dan memenuhi tugasnya.

Dari pendapat dua responden diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama yang baik terjalin antara pejabat struktural dan pegawai di lingkungan badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten Enrekang setelah menerima Pelatihan dan Pendidikan (diklat) dimana pada saat mengikuti diklat beberapa responden belum menjalin kerja sama yang baik dengan peserta maupun instruktur pelatihan.

3. Dampak Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja dan kultur Pegawai

Para ahli dalam berbagai bidang, termasuk manajemen, psikologi industri, dan sumber daya manusia, telah memberikan wawasan mengenai pentingnya kinerja berdasarkan kualitas dan jenis pekerjaan. Pritchard dan Holton (2011) menjelaskan pentingnya mengukur kinerja berdasarkan tujuan yang ditetapkan, yang dapat mencakup kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Mereka menekankan bahwa manajer HR perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang jenis pekerjaan dan standar kualitas yang relevan.

Pengadaan Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan jenis pekerjaan para pejabat struktural di lingkungan badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten Enrekang memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas pekerjaannya yang semakin terarah. Penilaian kinerja berdasarkan kualitas dan jenis pekerjaan dapat membantu

organisasi mengidentifikasi aspek-aspek yang memerlukan perbaikan dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik serta dapat membantu dalam mengukur standar kinerja yang baik sesuai dengan tujuan divisi atau organisasi.

Loyalitas dan keterampilan karyawan seringkali saling terkait. Karyawan yang merasa puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka lebih cenderung untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan dan berinvestasi dalam pengembangan diri mereka. Di sisi lain, memiliki keterampilan yang kuat dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian dapat berkontribusi pada loyalitas mereka terhadap organisasi. Kombinasi loyalitas dan keterampilan yang tinggi dari karyawan sering dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan. sejalan dengan pendapat dari Raymond Noe (2017) yang menekankan mengenai pentingnya pelatihan dalam meningkatkan keterampilan pekerja, karena pelatihan efektif dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi

Para pejabat struktural di lingkungan badan kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Enrekang telah menerapkan ilmu yang dibekali dari diklat pada pekerjaannya. Terlihat dari bagaimana cara para pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi dan baik. Namun, penerapan ilmu dalam pekerjaan tidak bisa diukur dari penilaian individu itu saja karena evaluasi perlu dilakukan oleh beberapa orang dan harus siberikan bersama.

Dalam mengukur keberhasilan ilmu yang didapatkan saat dilat, penting untuk memiliki indikator yang jelas dan tujuan yang terukur sebelumnya. Pengukuran penerapan ilmu yang diperoleh selama diklat memiliki peran kunci dalam mengukur dampak pelatihan pada kinerja pegawai dan organisasi, hal ini membantu untuk memahami sejauh mana investasi dalam pelatihan memberikan manfaat yang diharapkan dan apakah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh telah diterapkan dengan efektif dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan uraian pembahasan diatas maka dari penelitian ini diketahui, bahwa

pengaruh Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat besar bagi peningkatan kinerja para pejabat struktural dilingkungan badan kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Enrekang. Hal ini sejalan dengan pendapat Saks dan Haccoun (2015) yang menyatakan bahwa diklat dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai. Ketika mereka merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif. Sebagaimana pendapat dari Notoatmodjo (2003), pentingnya Pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang bersangkutan.

Simpulan

Diklat sangat berpengaruh pada manajemen waktu dan loyalitas para pejabat struktural dan pegawai dilingkungan badan kepegawaian dan SDM kabupaten Enrekang, hal ini terlihat dengan bagaimana mereka mampu mengatasi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing secara maksimal dan semuanya hampir tepat waktu. Kedisiplinan para pegawai yang datang tepat waktu ke kantor, ini merupakan salah satu indikator dalam menentukan kinerja pegawai yang menandakan para pejabat struktural dan pegawai dilingkungan kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Enrekang menghargai waktu dan memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan dan jabatan mereka.

Dalam diklat yang telah diikuti, responden berpendapat bahwa seluruh Peserta Diklat adalah pegawai yang membutuhkan peningkatan kemampuan teknis, baik untuk peningkatan kinerja maupun untuk memenuhi persyaratan tertentu dalam jabatannya. Kurikulum diklat yang disusun oleh tenaga kediklatan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan dan Metode penyampaian materi Diklat dianggap cukup menarik oleh responden. Tenaga Kediklatan serta Sarana dan Prasarana Diklat lengkap dan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan serta sesuai dengan kebutuhan. Diklat-diklat yang telah diikuti responden tidak hanya diselenggarakan secara klasikal saja, namun juga dilaksanakan di lapangan dengan cara yang lebih inovatif.

Pengaruh Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat besar bagi peningkatan kinerja para pejabat struktural dilingkungan badan kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Enrekang, para pejabat struktural telah menerapkan ilmu yang dibekali dari diklat pada pekerjaannya. Terlihat dari bagaimana cara para pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi dan baik dan manajemen waktu yang diatur dengan baik. Namun, penerapan ilmu dalam pekerjaan tidak bisa diukur dari penilaian individu itu saja karena evaluasi perlu dilakukan oleh beberapa orang dan harus dibicarakan bersama.

Daftar Pustaka

- Bariqi, M.D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J. Studi Manaj. Dan Bisnis* 5, 64–69.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Danim, S., Metodologi, M.P.K.R., (2002). *Presentasi Dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa Dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan, Dan Humaniora*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive*. HarperCollins.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2019). *How to Design and Evaluate Research in Education*. McGraw-Hill Education.
- Hasan. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia Bogor
- Hasibuan, M.S. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernanto, L. (2001). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Pemeriksaan Mikroskopis Dahak Penderita Tuberkulosis Paru Dalam Strategi Dots Di Puskesmas Kabupaten Blora Tahun 1999/2000 (PhD Thesis)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hidayat, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- Hidayat, R., dan Budiartama, J. (2018). *Education and job training on employee performance*. *Int. J. Soc. Sci. Humanit.* 2, 171–181.

- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2003. Perenc. Dan Pengembang Sumber Daya.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Marescaux, *et al.* *The Impact Of Training On Employe Work Engagement and Performance.* Artikel
- Moekijat. (2003). *Manajemen Personalialia Edisi Revisi.* Jakarta; Ghalia Indonesia
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.* Hypergraphic Press.
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2017). *"Development Through Life: A Psychosocial Approach."* Cengage Learning.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *J. Geogr. Gea 9.*
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development.* McGraw - Hill Education.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan.* Rineka
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 tahun 2000. (2002). *Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.*
- Peraturan BKN Nomor 13 Tanggal 28 Juni 2011. *Tentang Pemegang Jabatan Pegawai Negeri SipilAparatur Pemerintah*
- Prastowo, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian.* Jogjakarta : Ar-ruzzmedia.
- Rahmawaty, R. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa (Studi pada Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh)* (PhD Thesis). Syiah Kuala University.
- Bariqi, M.D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* *J. Studi Manaj. Dan Bisnis 5,* 64–69.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.* Sage Publications.
- Danim, S., *Metodologi, M.P.K.R.,* (2002). *Presentasi Dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa Dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan, Dan Humaniora.* Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive.* HarperCollins.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2019). *"How to Design and Evaluate Research in Education."* McGraw-Hill Education.
- Hasan. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.* Bogor: Ghalia Indonesia Bogor
- Hasibuan, M.S. (2003). *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernanto, L. (2001). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Pemeriksaan Mikroskopis Dahak Penderita Tuberkulosis Paru Dalam Strategi Dots Di Puskesmas Kabupaten Blora Tahun 1999/2000* (PhD Thesis). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hidayat, S. (2002). *Metodologi Penelitian.* Bandung: Mandar Maju
- Hidayat, R., dan Budiartma, J. (2018). *Education and job training on employee performance.* *Int. J. Soc. Sci. Humanit. 2,* 171–181.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2003. Perenc. Dan Pengembang Sumber Daya.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Marescaux, *et al.* *The Impact Of Training On Employe Work Engagement and Performance.* Artikel
- Moekijat. (2003). *Manajemen Personalialia Edisi Revisi.* Jakarta; Ghalia Indonesia
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.* Hypergraphic Press.
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2017). *"Development Through Life: A Psychosocial Approach."* Cengage Learning.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *J. Geogr. Gea 9.*
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development.* McGraw-Hill Education.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan.* Rineka

- Palinkas, L. A. (2015). *Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research*. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Research
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 tahun 2000. (2002). Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan BKN Nomor 13 Tanggal 28 Juni 2011. Tentang Pemegang Jabatan Pegawai Negeri Sipil Aparatur Pemerintah.
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2011). *Measuring the Success of Learning Through Technology: A Guide for Measuring Impact and Calculating ROI on E-Learning, Blended Learning, and Mobile Learning*. American Society for Training and Development
- Prastowo, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta : Ar-ruzzmedia.
- Rahmawaty, R. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa (Studi pada Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh) (PhD Thesis). Syiah Kuala University.
- Reiser, R. A., & Dempsey, J. V. (Eds.). (2018). *Trends and Issues in Instructional Design and Technology*. Pearson.
- Rosidah. (2008). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya optimalisasi Kinerja Pegawai Publik, Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, Volume 8 No. 2 Tahun 2008. Jakarta.
- Saks, A. M., & Haccoun, R. R. (2015). *Managing Performance through Training and Development*. Cengage Learning
- Sarwono, S. (2004). *Sosiologi Kesehatan: Beberapa Konsep Beserta Aplikasinya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sumarno, A.P., Suhandi, A. (1990). *Pendapat Umum Dalam Sistem Politik*. Citra Aditya Bakti.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manuskisa Dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sutanto, E.M., Stiawan, B. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *J. Manaj. Dan Kewirausahaan* 2, 29–43.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* UB Press: Malang.
- Tandika, A. (2019). Hubungan Antara Diklat Dan Kompensasi Dengan Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kota Solok. *Al-Fikr. J. Manaj. Pendidik.* 6, 173–184.
- Wibowo, D.B., Suprihanto, A., Haryadi, G.D., n.d. (2018) *The Relationship Between Heel Pad Compressibility Index, Age, Body Mass Index And Foot Area Contact In Calcanea Spur Patients*. ROTASI 22, 188–193.