The Relationship Between Education, Training, and Civil Servant Lecturers Competency

Reimond Hasangapan Mikkael Napitupulu ^{1*}

¹ Fakultas Bisnis, Universitas Bina Insani Jl. Raya Siliwangi No. 6, Rawa Panjang Bekasi West Java, Indonesia

ARTICLE INFO

ISSN: 2723-1097

Keywords:

Education; Training;
Lecturers Competency;
Civil Servant Lecturers.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to discuss conceptual work agreements that discuss the relationship between the following constructs: Education and Training, Civil Servant Lecturers Competency in West Java and Banten. Data collection was a survey of a sample of Civil Servant Lecturers in West Java and Banten. Structural equation modeling is used as a tool for analyze hypothetical relationships. Research limitations/ implications - This research is limited to Civil Servant Lecturers West Java and Banten, especially Lecturers who have Functional Position as Lecturers. While these findings remain valid, they cannot be used for universal generalizations. This study has significant theoretical and implications. Findings - This paper offers original findings through the simultaneous inviting relationship between Education and Training, Civil Servant Lecturers Competency in West Java and Banten.

Introduction

Konsep kompetensi telah dikembangkan dalam kurun waktu yang lama. Kompetensi memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi (Alainati, AlShawi, & Al-Karaghouli, 2010). Kompetensi merupakan ciri individu yang harus dimiliki agar dapat bekerja dengan baik. Di sisi lain, istilah kompetensi digunakan untuk menggambarkan persyaratan pekerjaan yang perlu diketahui atau dimiliki individu agar dapat melakukan tugas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, itu adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang diperlukan dalam pekerjaannya (Alainati et al., 2010).

Tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila individu dalam organisasi memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perubahan-perubahan terjadi dalam organisasi. Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity (VUCA) mencirikan lingkungan organisasi yang padat pengetahuan saat ini. Permintaan pasar dan pelanggan terkait inovasi, kualitas, layanan keuangan dan fleksibilitas terus meningkat. "*survival of the fittest*" menuntut organisasi tersebut bertindak sebagai organisme hidup dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Mereka tidak lagi cukup berpikir bahwa kompetensi karyawan pada saat perekrutan akan memenuhi tuntutan masa depan. Teknologi baru dengan cepat mengubah lanskap pekerjaan dan membentuk kembali cara orang bekerja dalam organisasi (Sisyuk, 2018).

Sehingga yang terpenting bagi organisasi bukanlah siapa yang paling ahli dalam mendesain gambar atau membuat analisis pesaing, tetapi kompetensi sosial yang dimiliki seorang karyawan adalah yang paling penting.

Setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pegawai juga harus berubah, dan perubahan itulah yang diidentikkan dengan pengembangan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, akan memperkuat daya saing organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks. Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas kerja dari pegawai secara terus-menerus dan berkelanjutan.

Departemen Pendidikan Tinggi dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud) mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) no.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Di dalam Peraturan Pemerintah ini agar setiap Perguruan Tinggi wajib dilaksanakan berbasis mutu dengan membuat suatu sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang membuat delapan standar mutu yaitu Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi Pembelajaran, Standar Proses Pendidik dan Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan dan Standar Pembiayaan.

Perguruan Tinggi Swasta dibawah naungan LLDIKTI Wilayah IV sebanyak 478 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang tersebar di Wilayah Jawa Barat dan Banten, sebanyak 328 PTS yang sudah memiliki Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) dan sisanya 150 PTS yang belum memiliki Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT).

Salah satu unsur dari Tridharma Perguruan Tinggi sesuai dengan UU No.20 Tahun 2003 Dosen adalah Pendidikan, dimana dosen yang merupakan tenaga akademik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses, menilai pelaksanaan pendidikan serta melakukan pelaksanaan pembimbingan dan pelatihan.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat dibutuhkan masyarakat yang terus mengalami perubahan menuju masyarakat yang modern. Kekuatan organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya didalamnya. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka dan mendayagunakan secara tepat, maka organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat (Hendriani, Efni, & Fitriani, 2013).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas pendidikan dan Pelatihan Pegawai dianggap sebagai program pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan oleh setiap organisasi sebagai salah satu usaha untuk memiliki pegawai yang ahli dan memiliki pengetahuan yang meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan juga berfungsi memberikan pelayanan kepada pegawai dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

Dengan manfaat pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan baik bagi organisasi, pribadi dan masyarakat. Program pengembangan sumber daya manusia membantu memastikan organisasi bahwa mereka memiliki orang - orang yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kegiatan pengembangan ini, diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi dalam organisasi.

Penelitian terdahulu memberikan hasil yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi (Turere, 2013)(Punu, Rompas, & Tampongangoy, n.d.; Subandi, 2018; Warni, Syaifuddin, & Sukotjo, 2017). penelitian ini bertujuan mengeksplorasi penelitian sebelumnya dengan menggunakan dosen PNS yang bekerja pada perguruan tinggi swasta.

Kompentensi Dosen

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Zuhry & Sugiyarti, 2018) . kompetensi didefinisikan sebagai tingkat

keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dengan melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam organisasi (Warni et al., 2017). Dari pengertian ini terlihat bahwa kompetensi kerja akan berhubungan dengan peningkatan kinerja. Jika kinerja meningkat, maka produktifitas pegawai juga dipastikan akan meningkat pula. Dengan kata lain, untuk meningkatkan produktifitas diperlukan pegawai dengan kompetensi yang baik (Fajariah, 2019).

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan – keterampilan, sikap – sikap, dan nilai – nilai pribadi serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Dave & Robert, 2015)

Kompetensi bagi seorang dosen sendiri akan terkait dengan tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari fungsi pengajaran, pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas dan Fungsi Dosen yang diatur dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah (PP) No.37 Tahun 2009 ayat 4 Huruf a yaitu Tridharma Perguruan Tinggi mencakup Tugas Pokok dan Fungsi Dosen:

1. Pendidikan

Pendidikan, seorang Dosen diharapkan untuk menguasai, menerapkan, dan menyebar luaskan nilai – nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga;

2. Penelitian

Penelitian seorang Dosen, diharapkan untuk menemukan, mengembangkan, mengadopsi, dan/ atau mengadaptasi nilai – nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga;

3. Pengabdian Kepada Masyarakat

Pengabdian Kepada Masyarakat seorang Dosen, untuk menerapkan nilai – nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga.

Jadi berdasarkan hasil kajian sejumlah konsep ahli diatas maka dapat disintesis Kompetensi Dosen adalah Kemampuan yang dimiliki seorang dosen untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga dengan menjalankan Tugas Pokok dan Fungsi Tridharma Perguruan Tinggi.

Adapun indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari tiga indikator yang terdiri atas pengetahuan (knowledge), kemampuan (skill), dan sikap (attitude) (Purnomo, Sudana, & Mananda, 2016).

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja (Warni et al., 2017). Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan (Putri & Mashudi, 2016).

Dengan kata lain Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompotensi dalam melakukan pekerjaan.

Adapun pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu Substansi materi, Kompetensi pengajar/ tutor, Metode pembelajaran, Sarana dan Prasarana Diklat, Pengelola Diklat (Zuhry & Sugiyarti, 2018).

Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Dosen

Pendidikan menjadi semakin diminati untuk tujuan pengetahuan dan persiapan untuk bekerja, tetapi juga penting untuk citra atau status sosial. Pendidikan menjadi semakin penting tidak hanya untuk meningkatnya permintaan akan teknologi, sains, dan bidang lainnya, tetapi juga untuk meningkatkan prospek individu, sehingga mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik (Alainati et al., 2010). Ketika seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan maka diharapkan kemampuan dan pengetahuan individu tersebut akan meningkat. Sehingga denga adanya pendidikan dan pelatihan maka diharapkan akan meningkatkan kompetensi.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (Punu et al., n.d.; Subandi, 2018; Warni et al., 2017). Maka berdasarkan uraian di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H1: pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen

Method

Metode penelitian yang digunakan dalam adalah metode kuantitatif, yang digunakan untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dosen.

Populasi penelitian ini adalah Dosen PNS DPK yang memiliki Kepangkatan Lektor yang berjumlah 342 Orang Dosen yang tersebar di 102 Perguruan Tinggi Swasta yg berada dibawah naungan LLDIKTI IV Jawa Barat dan Banten.

Tabel 1
Penentuan sampel

No	Wilayah	Jumlah Perguruan Tinggi Swasta	Jumlah	
			Populasi	Sampel
1	Bandung dan Sekitarnya	78	271	106
2	Bekasi, Cikarang, Karawang Purwakarta, Subang	6	13	5
3	Bogor, Cianjur, Depok dan Sukabumi	12	48	19
4	Tangerang, Serang, Cilegon dan Pandeglang	6	12	5
Jumlah		102	344	134

Sumber : Kepegawaian LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten (2018)

Dalam tabel 1 diatas yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebesar 40% dari jumlah populasi, menurut Cooper (Siregar, 2013) bila jumlah populasi besar atau lebih dari 102 maka jumlah sampel dapat diambil 20% - 40% atau lebih, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 134 orang Dosen PNS DPK

Variabel dan Definisi operasional variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 yaitu variabel independen pendidikan dan pelatihan (X) dan variabel dependen yaitu kompetensi dosen (Y)

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompetensi Dosen (Y)	kompetensi didefinisikan sebagai tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang	1. pengetahuan (knowledge), 2. kemampuan (skill),

No	Variabel	Definisi	Indikator
		dimiliki oleh seorang individu dengan melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam organisasi	3. sikap (attitude)
2	Pendidikan dan Pelatihan (X)	Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan (Putri & Mashudi, 2016)	1. Substansi materi, 2. Kompetensi pengajar/ tutor, 3. Metode pembelajaran, 4. Sarana dan Prasarana Diklat, 5. Pengelola Diklat (Zuhry & Sugiyarti, 2018)

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarikan kepada responden. Adapun kuesioner penelitian diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju dan 5 sangat setuju.

Selanjutnya hasil kuesioner penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk melihat bahwa pernyataan kuesioner valid dan reliabel. Setelah dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya dilakukan uji ketepatan model dan koefisien determinasi dan uji normalitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kompetensi Dosen
 a = koefisien
 b = beta
 X = pendidikan dan pelatihan
 E = error

Result and Discussion

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian latar belakang pribadi yaitu Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan. Rincian dari hasil perhitungan distribusi frekuensi responden divisualkan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 3
Demografi Responden

No	Indikator	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	1. Pria	45	33,6%
	2. Wanita	89	66,4%
2	Usia		
	1. 30-39 Tahun	6	4,5%
	2. 40-49 Tahun	73	54,5%
	3. 50-59 Tahun	48	35,8 %
	4. > 60 Tahun	7	5,2%
3	Pendidikan		
	1. Strata 2/ S2	113	84,3%
	2. Strata 3/ S3	21	15,7%
4	Masa Kerja		
	1. 01 – 10 Tahun	2	1,5%
	2. 11 – 20 Tahun	56	41,8%
	3. 21 – 30 Tahun	69	51,5%
	4. > 30 Tahun	7	5,2%

Sumber : Data Olahan (2019)

Selanjutnya hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian lolos uji validitas dan reliabilitas. Setelah dinyatakan lolos, kemudian dilakukan uji koefisien determinasi dan uji ketepatan model dengan menggunakan uji F statistik. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.629	.618	.650

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa nilai adjusted R square dalam penelitian ini yaitu 0,618 atau 61,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan penelitian mempengaruhi kompetensi dosen sebesar 61,8% sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5
Hasil Uji ketepatan model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1190.113	1	1190.113	222.672	.000 ^b
Residual	474.920	133	7.153		
Total	1665.033	134			

a. Dependent Variable: Total Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Total Motivasi Kerja

Nilai dari uji anova menunjukkan signifikansi <0,05. Angka tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini fit.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana. Uji t menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	40.801		6.770	.106
Total_X	.671	.669	2.635	.000

a. Dependent Variable: Total Kompetensi Dosen
Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas diemukakan Nilai Koefisien a dan b serta nilai t terhitung dan juga tingkat signifikan dari tabel diatas dapat kesamaan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 40,801 + 0,671 X$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beta memiliki arah positif dan nilai signifikansi $<0,05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi dosen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pendidikan dan pelatihan yang diterima atau diikuti oleh seorang dosen maka akan meningkatkan kompetensinya.

Sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005, seorang Dosen harus memiliki syarat minimal pendidikan Strata Dua (S2) akan tetapi bukan itu saja yang harus dimiliki seorang Dosen. Dalam hal ini harus juga ditingkatkan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) yang dimana tertuang dalam undang - undang no.20 Tahun 2005 tentang sistem Pendidikan Nasional, dikemukakan 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.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Punu et al., n.d.; Purnomo et al., 2016; Subandi, 2018; Warni et al., 2017; Zuhry & Sugiyarti, 2018) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi. Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik yang terdiri atas motif (motive), konsep diri (self concept), watak (traits), keterampilan (skill), dan pengetahuan (knowledge) (Purnomo et al., 2016).

Apalagi jika kita lihat profesi dosen harus selalu mengupdate kemampuannya. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka dapat dipastikan kompetensi yang dimiliki oleh dosen juga akan meningkat

Kesimpulan

Perubahan dan perkembangan dalam dunia pendidikan menuntut seorang dosen untuk selalu meng-*update* kemampuannya. Kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya disebut juga dengan kompetensi. Dalam penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dosen. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah literasi dalam penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait kompetensi individu. Secara praktis adanya penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi dosen agar selalu mengupgrade kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan. Bagi universitas, agar selalu mendorong dosennya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

References

- Alainati, S., AlShawi, S. N., & Al-Karaghouli, W. (2010). The Effect of Education and Training on Competency. In *European and Mediterranean Conference on Information Systems 2010* (Vol. 2010, pp. 1-9).
- Dave, B., & Robert, A. R. (2015). Definition and Assesment of Comptency. *Journal European Psychologist*, 17(2).
- Fajariah, F. (2019). Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi dan Kompetensi Dosen STIE AMM Mataram. In *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV* (pp. 17-18).
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Pekbis Jurnal*, 5(2), 133-144.
- Punu, A. S., Rompas, W. Y., & Tampongangoy, D. L. (n.d.). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kompetensi Kerja Aparatur di Sekretariat Daerah kota Tomohon.
- Purnomo, D., Sudana, I. P., & Mananda, I. G. S. (2016). Pegaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kopetensi serta dampaknya pada kinerja pramuwisata Bali. *Jurnal IPTA*, 4(2), 52-57.
- Putri, I. A. J., & Mashudi, D. (2016). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Doktor Ekonomi*, 1(1), 99-116.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Sisyuk, K. (2018). Training , knowledge , competence , performance : What is the relationship? *Journal of Administrative and Business Studies*, 4(6), 297-312. <https://doi.org/10.20474/jabs-4.6.4>
- Subandi, M. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Sosial MAHAKAM*, 5(August 2016), 21-36. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10851.45606>
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*, 1(3), 10-19.

- Warni, Syaifuddin, D. T., & Sukotjo, En. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan (DIKLAT PIM) terhadap Kompetensi dan Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara pada pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 1(1), 1-11.
- Zuhry, A. W., & Sugiyarti, G. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelathan struktural, dan komitmen organisasi terhadap kompetensi peserta. *JMSP: Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(November), 1-11.