

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT III
POLA BARU TERHADAP KINERJA ASN PADA ORGANISASI
PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**

***THE EFFECT OF LEVEL III LEADER EDUCATION AND TRAINING ON NEW
ASSESSMENT IN GOVERNMENT ORGANIZATIONS
SOUTH SULAWESI PROVINCE***

Ardiansyah Ali
Manajemen, Universitas Indonesia Timur
(Ardi_ansyahali68@yahoo.com)

ABSTRAK

Sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah dimaksud, banyak masalah-masalah yang secara umum dihadapi daerah berkaitan dengan kualitas dan kinerja PNS Pemerintah Daerah, antara lain adalah masih kurangnya sumber daya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas di daerah. Hal ini ditandai dengan jumlah tenaga yang kompeten masih sedikit yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja PNS di daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III Pola Baru pada Kinerja ASN di organisasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah PNS Negeri sipil yang bernaung di bawah organisasi pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan sampel yang di ambil adalah sebanyak 30 orang. Berdasarkan Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan dan Pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Organisasi Provinsi Sulawesi Selatan. Secara empiris komponen pelatihan dan pelatihan pola baru terdiri dari sasaran pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan. Seluruh komponen pelatihan dan pendidikan pola baru telah dinilai baik oleh informan terutama dari unsur materi pelatihan. Karena setiap Materi yang di berikan dapat mendorong pegawai lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya, di mana hal ini sesuai dengan kebutuhan pegawai di dalam lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi selatan. Namun dalam perbaikan/perubahan belum dilaksanakan secara kontinyu.

Kata kunci : Diklat pola baru, kinerja ASN, pemerintah provinsi Sulawesi Selatan

ABSTRACT

In connection with the implementation of regional autonomy in question, there are many problems that are generally faced by the regions related to the quality and performance of Local Government Civil Servants, among others, the lack of quality state Civil Apparatus resources in the regions. maximum performance of civil servants in the region. This study aims to determine how the influence of level III education and leadership training on New Patterns on ASN Performance in South Sulawesi Provincial organizations. This study uses a quantitative descriptive approach. The population in this study were all the number of civil servants who took shelter under the regional government organization of South Sulawesi Province and the samples taken were as many as 30 people. Based on the results of the regression analysis prove that partially there is a significant effect of training and education on the performance of the State Civil Apparatus in the Organization of the Province of South Sulawesi. Empirically the new training and training component consists of training objectives, training materials, training methods and training participants. All components of the training and education of new patterns have been well assessed by informants, especially from the elements of training material. An exercise is held to meet the needs of an organization. Because every task that is given by a boss, it is always run according to organizational procedures so that the results of ASN work are more effective and efficient compared to before.

Keywords: *New pattern training, ASN performance, government organizations South Sulawesi province*

PENDAHULUAN

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja PNS adalah dengan melalui pengembangan PNS yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Sulistiyan dan Rosidah, 2003: 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para PNS harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga PNS terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2005:67).

Untuk meningkatkan mutu atau kinerja PNS melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan PNS dalam menjalankan tugasnya (Widjaja, 2006:73).

Pendidikan dan pelatihan PNS sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan PNS. Pendidikan dan pelatihan PNS juga dirancang untuk memperoleh PNS-PNS yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi PNS yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para PNS, dapat meningkatkan kinerja para PNS. Jika kinerja PNS meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Notoatmodjo, 2003:31).

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkannya kemampuan intelektual dan kepribadian PNS. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan PNSnya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga

dapat meningkatkan kinerja PNSnya tersebut (Notoatmodjo, 2003:30).

Sebagai provinsi yang relatif baru, dalam pelaksanaan pembangunan daerahnya, Sulawesi Selatan membutuhkan usaha yang optimal untuk memajukan daerah, apalagi dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, memberikan kewenangan kepada Daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri secara lebih otonom, mandiri, dan bertanggung jawab.

Kemudian, tujuan dan sasaran dari kebijakan otonomi daerah menurut Tangkilisan (2005:3), adalah: efisiensi dan efektivitas pemberian pelayanan kepada masyarakat, peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan Daerah, peningkatan partisipasi masyarakat dalam kehidupan politik dan pelaksanaan pembangunan, serta peningkatan efektivitas koordinasi serta pengawasan pembangunan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Syauckani dan Ghaffar (2002:211), menyatakan bahwa: kebijaksanaan otonomi daerah ditempuh dalam rangka mengembalikan harkat dan martabat masyarakat di daerah, memberikan peluang pendidikan politik dalam rangka peningkatan kualitas demokrasi di daerah, peningkatan efisiensi pelayanan publik di daerah, peningkatan percepatan pembangunan daerah dan pada akhirnya diharapkan pulapenciptaan cara berpemerintahan yang baik.

Dari beberapa defenisi ahli di atas maka bisa dikatakan bahwa kebijakan otonomi daerah merupakan ranah tersendiri dari pemerintah daerah untuk membangun daerahnya tanpa intervensi dari pemerintah pusat.

Pemberian Otonomi Daerah menyebabkan Pemerintah Pusat harus menyerahkan kewenangannya kepada daerah dalam rangka desentralisasi, yaitu meliputi penyerahan pengendalian

pembiayaan, sarana dan prasarana, serta Sumber Daya Manusia sesuai dengan kewenangan yang diserahkan. Selanjutnya, tantangan desentralisasi ini akan menyebabkan Pemerintah Daerah bersaing dengan daerah lain, dengan berbagai keterbatasan sarana dan prasarana penunjang pembangunan di daerah, dengan cara mengoptimalkan berbagai potensi daerah yang ada serta berupaya agar mampu mengelola kebijakan, program dan sumber daya (baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam), dimana sumber daya manusia menjadi fokus penggerak dalam pelaksanaan kebijakan pembangunan di daerah tersebut.

Dalam hubungannya dengan pelaksanaan pembangunan di Provinsi Sulawesi Selatan sebagai daerah pemekaran, maka Aparatur Sipil Negara di provinsi tersebut adalah juga merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan (ditinjau dari segi sumber daya manusianya) yang merupakan abdi negara dan abdi masyarakat, serta berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara dan bertugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Intinya, PNS merupakan salah satu faktor penggerak utama terlaksananya pembangunan baik di tingkat pusat maupun daerah.

Sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah dimaksud, banyak masalah-masalah yang secara umum dihadapi daerah berkaitan dengan kualitas dan kinerja PNS Pemerintah Daerah, antara lain adalah masih kurangnya sumber daya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas di

daerah. Hal ini ditandai dengan jumlah tenaga yang kompeten masih sedikit yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja PNS di daerah.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan penulis, masalah yang dihadapi Provinsi Sulawesi Selatan sebagai daerah pemekaran adalah masih kurangnya Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi dan berkualitas sesuai dengan bidang tugas PNS, hal ini menyebabkan kinerja PNS belum optimal.

Pengalaman penulis sebagai Kabid Diklat Struktural selama 6 (enam) tahun dan

Widyaiswara selama 4 (empat) tahun mengamati proses berlangsungnya diklat dan dampak terhadap kinerja organisasi bagi peserta diklat dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Masih ada pejabat eselon III dan IV yang belum menganggap diklat sebagai suatu kebutuhan, sehingga ketika dipanggil untuk mengikuti diklat tidak semua pejabat yang bersedia. Mereka lebih memilih melaksanakan program/kegiatan ketimbang mengikuti diklat.
2. Jika terpaksa mengikuti diklat, masih ada peserta yang tidak serius dan tidak disiplin sehingga harus dikembalikan ke instansi asal. Selain itu pula, khusus diklat pola baru pada setiap angkatan masih cukup banyak yang tidak lulus.
3. Sejak diterapkannya diklat pola baru untuk prajabatan, diklat kepemimpinan tingkat IV dan III dapat digambarkan tingkat kelulusan sebagai berikut:

Table 1. Tingkat Kelulusan Diklat Pola Baru Pemrov Sulawesi Selatan

Jenis Diklat	Tingkat Kelulusan			Keterangan
	Lulus Murni	Lulus Tertunda	Tidak Lulus	
Prajabatan, 6 angkatan	218 (92,3%)	16 (6,7%)	2 (0,2%)	100%
PIM IV, 4 angkatan (156 orang)	112 (71,7%)	39 (25%)	5 (3,2%)	100%
PIM III, 5 angkatan (196 orang)	176 (86,8%)	16 (8,2%)	4 (2,0%)	100%

Sumber: BPSDM Sulawesi Selatan, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa mindset peserta diklat yang selama ini menganggap bahwa setiap diklat yang diikuti semuanya lulus, tetapi ternyata diklat pola baru tidak seperti yang dipikirkan oleh peserta, karena dibutuhkan PNS yang memiliki kompetensi dan berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya. Selain itu, seorang PNS dituntut memiliki sikap/prilaku yang jujur, profesional, adil dan mengerahkan kemampuan secara optima dalam melayani publik.

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan PNS yang memiliki kompetensi dan berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu, seorang PNS dituntut memiliki sikap/prilaku yang jujur, profesional, adil dan mengerahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, berdasarkan Keputusan Kepala LAN Nomor 541/XIII/10/6/2001, untuk dapat membentuk sosok PNS dimaksud, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada upaya peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air, kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya, Efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Selanjutnya, meskipun upaya Diklat telah dilaksanakan, namun sering pandangan publik terhadap kinerja PNS masih negatif, berbagai masalah yang sering menjadi keluhan publik terkait pelayanan PNS sebagai birokrat pemerintahan ialah, PNS sering dianggap

tidak profesional, kurang kompeten, prosedural.

Berdasarkan dari uraian diatas dimana pendidikan dan pelatihan memang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan dan pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana PNS dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran. Dengan pengertian seperti diatas pelatihan sering disamaartikan dengan pendidikan. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji lebih jauh persoalan ini dengan melakukan penelitian ilmiah dengan judul: "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pola Baru terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Organisasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan."

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Variabel bebas yang merupakan variabel pengaruh adalah pendidikan dan pelatihan pola baru, sedang variabel terikat sebagai variabel yang dipengaruhi adalah kinerja PNS. Teknik yang dipakai adalah purposive sampling. Dari sekian banyak jumlah aparatur sipil Negara yang bekerja di organisasi pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Selatan akan diambil sesuai dengan jenjang diklat yang pernah diikuti, yaitu diklat prajabatan dan diklatpim. Untuk diklat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Pola Baru sampel yang di ambil adalah sebanyak 30 orang. Dalam pengumpulan data dilakukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti. Jenis data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut akan merupakan data primer dan data sekunder.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah dikumpulkan akan disusun dengan menggunakan skala Likert, dimana tiap pertanyaan diberi skor jawaban 1,2,3,4, dan 5, skor tertinggi tiap

jawaban adalah 5 (lima) dan skor terendah adalah 1 (satu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dari hasil Uji Validitas dengan menggunakan Subindikator yakni Tujuan dan Sasaran Pelatihan, Materi Pelatihan dan Peserta Pelatihan di dapatkan output dengan Nilai rata-rata korelasi *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir dengan skor totalnya menunjukkan lebih besar dari kriteria standar minimal uji validitas yaitu 0,361; sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir soal valid.

Uji Reliabilitas

Sedangkan dengan menggunakan Uji reliabilitas apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Di mana, Nilai korelasi alpha yang $> 0,361$ menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang terdapat pada variabel pelatihan dan pelatihan Pola Baru terhadap kinerja Pegawai sudah memiliki nilai reliabilitas yang disarankan, artinya instrument penelitian berupa butir pertanyaan yang ada pada variabel pelatihan dan Pendidikan pola baru dan Kinerja Pegawai sudah mempunyai kehandalan/konsistensi yang dapat dipertanggung jawabkan. Ini berarti reliabilitas berhubungan dengan konsistensi, akurasi atau ketepatan, peramalan dari hasil riset. Artinya, reliabilitas juga berkaitan dengan keandalan. Untuk melihat tingkat reliabilitas digunakan metode internal consistency yaitu Cronbach' Alpha, merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang jawabannya berupa pilihan.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Dari Pengujian ini di ketahui bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pola Baru secara simultan atau bersama-sama

mempengaruhi Kinerja ASN (Y), yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5 %, maka F tabel yang diperoleh adalah 2,3113 langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- Ho : variabel Pendidikan dan Pelatihan Pola Baru secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y).
- HA : variabel Pendidikan dan Pelatihan Pola Baru secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y).

Uji T

Untuk uji hipotesis kedua digunakan uji T. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pelatihan Pola secara parsial atau sendiri mempengaruhi kepuasan Kinerja ASN (Y), yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:
Perumusan Hipotesis

Ho: variabel Pendidikan dan Pelatihan Pola Baru secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan Kinerja ASN (Y).

HA: variabel Pendidikan dan Pelatihan Pola Baru secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan Kinerja ASN (Y).

Dari Hasil Evaluasi Tujuan dan sasaran peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III Pola Baru menunjukkan tujuan dan sasaran yang ingin di capai Organisasi pada umumnya sudah tercapai. Hasil analisis ini juga diperkuat dengan data kuesioner responden dan Wawancara dengan Informan dimana sejalan dengan meningkatnya Kompetensi kepemimpinan Taktikal pegawai secara umum, dimana ini sudah terlihat dari karakter dan sikap perilaku pegawai setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepimpinan Tingkat III Pola Baru.

Dari hasil Evaluasi Materi peserta Diklat Pola Baru, dimana Materi sudah disesuaikan dengan kebutuhan masa depan Organisasi dalam rangka mengembangkan

SDM di Badan Diklat. Ini di perkuat dengan hasil Wawancara dengan menggunakan Kuisoner yang di bagikan bahwa Materi yang diberikan kepada pegawai yang mengikuti DiklatPIM III Pola Baru ini sudah dapat memahami apa Visi dan Misi Organisasi secara keseluruhan. adapun Materi yang di berikan dapat mendorong pegawai lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya, di mana hal ini sesuai dengan kebutuhan pegawai di dalam lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi selatan. Namun dalam perbaikan/perubahan belum dilaksanakan secara kontinyu

Kemudian Evaluasi dari Peserta DiklatPim Tingkat III Pola Baru, di katakana bahwa peserta telah mendapat hasil yang positif setelah mereka mengikuti DiklatPIM III ini, karena di dalam DiklatPIM ini peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, jadi peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung, jadi pegawai di latih supaya bagaimana di libatkan langsung kepermasalahan, ini di lihat dari semangat dan Motivasi Pegawai yang di bawa dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta dengan adanya DiklatPIM III ini Motivasi pegawai semakin bertambah dalam pelaksanaan tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu bahwa pendidikan dan pelatihan Pola Baru yang dilakukan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dapat dikatakan baik serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, Dimana nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.45 ada pada pernyataan di mana hasil data kuisoner dan wawancara juga sesuai dengan meningkatnya kompetensi kepemimpinan taktikal pegawai secara umum. Pengaruh pendidikan dan pelatihan Pola Baru terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Sulawesi Selatan, berdasarkan uji T dan uji F

terlihat adanya hubungan yang sangat kuat antara variable pendidikan dan pelatihan (variable X) dengan kinerja ASN (variable Y), di mana Subindikator Tujuan dan sasaran, Materi pelatihan, serta peserta pelatihan sangat mempengaruhi kinerja ASN, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan tingkat III Pola baru dapat meningkatkan Kompetensi secara berjenjang.

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisa pada Aparatur Sipil Negara Provinsi Sulawesi Selatan, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengatasi berbagai kekurangan, yaitu: Sebaiknya metode yang digunakan, teori yang diberikan, fasilitas yang ada, perlengkapan pendukung pelaksanaan, kemampuan instruktur memotivasi dan menyampaikan materi lebih diperhatikan lagi, hal ini untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai menjadi lebih baik lagi serta pihak manajemen senantiasa mendukung agar usaha Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk dapat berkinerja terarah dan lebih baik lagi, dan bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan penelitian ini sebagai referensi, sebaiknya perlu dikaji kembali.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan para civitas akademika Universitas Indonesia Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Insyiah, Anik, 2011, **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat Dan Cabang Malang**, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian**, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Musanef, 1982, **Manajemen Kepegawaian Di Indonesia**. Jakarta: Yayasan Masagung.
- Nitisimeto, Alex S, 2010, **Manajemen Personalialia**, cetakan ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2009, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja ASN**. BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P, 2013, **Perilaku Organisasi**, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, 2010, **Pengembangan Kepribadian Pegawai**, Bandung: Mandar Maju.
- Uma Sekaran, 2009, **Metode Penelitian Untuk Bisnis**, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry, 2014, **Manajemen Sumber daya Manusia**, Jogjakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Lisbet, 2014, **“Indahnya Perbedaan Pendidikan Dan Pelatihan”** (Online), <http://tpers.net/?p=199.html>.
- Sinaga, Dharma Ohara, 2014, **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Permukiman dan Perumahan di Kabupaten Kotabaru,”** *Jurnal Kindai*, Vol 10 No 2.
- Sutrisno*, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyanto, Bagong, 2010, **Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan**, Jakarta: Prenada Media
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2009, **Manajemen Publik**, Jakarta: Grasindo.

SUMBER LAIN

- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 38 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan III
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 39 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan I dan II