



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Istiqomah^{1*}, Syifi Fauziyah², Alifatul Husna³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

Alamat: Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: dimasandy2015@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of education and training on the performance of Civil Servants (PNS) at the Department of Industry, Trade and Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Paser Regency. The research design used in this study is quantitative research. The population in this study were all Civil Servants (PNS) consisting of 31 people at the Department of Industry, Trade and Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Paser Regency. The sampling technique in this study was saturated sampling, namely the entire population was used as a sample. The sample in this study was 31 people. The types of data in this study are qualitative data and quantitative data. The data sources used are secondary data and primary data. The data collection technique used in this study was by observation and distributing questionnaires. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results of the study indicate that education (X1) obtained a t count of 0.227 with a significant level of 0.882 and when compared with the t table of 2.04841, then the t count < t table of 0.227 < 2.04841, which means that the education variable (X1) does not have a significant effect on the performance of Civil Servants (PNS) (Y) because H₀ is accepted and H_a is rejected. For training (X2) obtained a t count of 6.038 with a significant level of 0.000 and when compared with the t table of 2.04841, then the t count > t table or 6.038 > 2.04841, which means that the training variable (X2) has a significant effect on the performance of Civil Servants (Y) because H₀ is rejected and H_a is accepted.*

Keywords: Education, Performance, Training.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari 31 orang pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 Orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data skunder dan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan (X1) diperoleh thitung sebesar 0,227 dengan tingkat signifikan sebesar 0,882 dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,04841, maka thitung < ttabel sebesar 0,227 < 2,04841, yang berarti variabel pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negara Sipil (PNS) (Y) karena H₀ diterima dan H_a ditolak. Untuk pelatihan (X2) diperoleh thitung sebesar 6,038 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,04841, maka thitung > ttabel atau 6,038 > 2,04841, yang berarti bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS (Y) karena H₀ ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci: Pendidikan, Kinerja, Pelatihan.

1. LATAR BELAKANG

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Sebagai seorang pegawai selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan suatu negara. Pendidikan dan pelatihan memegang peran penting dalam menggerakkan roda pemerintahan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks Indonesia, peran PNS tidak hanya terbatas pada penyelenggaraan pemerintahan, namun juga mencakup berbagai sektor seperti industri, perdagangan, dan koperasi, termasuk usaha kecil dan menengah (UKM).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap pegawai serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Latihan-latihan yang diberikan pada pegawai akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan pegawai yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan atau dikembangkan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya agar dapat memenuhi harapan dan tujuan yang diinginkan. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi secara cepat dan tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu pegawai maupun kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Di Indonesia, program pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dikoordinasikan oleh pemerintah pusat dan pemerintah kota yang terdesentralisasi, dengan pelaksanaannya oleh pemerintah kota dan kabupaten.

Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah Kabupaten Paser yang melaksanakan fungsi dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Paser mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perindustrian, perdagangan,

koperasi, usaha kecil menengah dan sesuai dengan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser masih ada pegawai yang berpendidikan SMA Sederajat sebanyak 7 orang atau 22,58 persen. Pegawai yang telah melaksanakan Diklatpim Tingkat III sebanyak 4 orang atau 12,90 persen, pegawai yang telah melaksanakan Diklatpim Tingkat IV sebanyak 9 (sembilan) orang atau 29,03 persen, pegawai yang telah melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawasan (PKP) sebanyak 2 (dua) orang atau 6,45 persen, serta pegawai yang telah melaksanakan Diklat Teknis sebanyak 16 (enam belas) orang atau 51,61 persen.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Dengan kata lain, untuk memaksimalkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan. Dalam praktiknya, manajemen melibatkan proses kompleks yang melibatkan pengambilan keputusan, koordinasi, komunikasi, dan pengelolaan sumber daya agar organisasi atau entitas yang bersangkutan dapat beroperasi secara efisien dan efektif.

Sumber Daya Manusia

Menurut Bukit, Malusa, Rahmat (2017:2) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keselarasan antara kompetensi pegawai dengan tuntutan dan tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priyono dan Marnis (2008:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah alat manajerial untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia.”

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Budiharjo (2018:4) 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, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Bahwa pendidikan merupakan suatu usaha yang disengaja dan terorganisir untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan beragam aspek diri, termasuk potensi spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, moralitas, dan keterampilan yang diperlukan untuk kepentingan individu, masyarakat, bangsa, dan negara secara keseluruhan.

Armstrong dalam Hadiningrat et. al (2023:4) “Pelatihan adalah pengembangan sistematis dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk berkinerja secara memadai sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan.”

Pelatihan adalah proses sistematis di mana individu atau kelompok diberikan pengetahuan, keterampilan, atau pemahaman baru untuk meningkatkan kinerja mereka dalam suatu bidang tertentu. Pelatihan dapat terjadi di berbagai konteks, termasuk pendidikan formal di sekolah atau perguruan tinggi, pelatihan profesional di tempat kerja, atau pelatihan informal dalam kehidupan sehari-hari.

Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Surajiyo, Nasruddin, Paleni (2020:8) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.” Dalam sebuah instansi pegawai atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan

kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaannya.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari 31 orang pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 Orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data skunder dan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B
(Constant)	1,226
Pendidikan (X1)	0,024
Pelatihan (X2)	0,667

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = 1,226 + 0,024X_1 + 0,667X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai Negara Sipil (PNS)

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

a = Konstanta (*Constant*)

Dari Persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- 1) Konstanta sebesar sebesar 1,226 artinya meskipun pendidikan (X₁) dan pelatihan (X₂) adalah sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) (Y) nilainya 1,226.

- 2) Pendidikan (X1) sebesar 0,024 jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pendidikan (X1), maka kinerja Pegawai negara Sipil (PNS) (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,024 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y).
- 3) Pelatihan (X2) sebesar 0,677 jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap pelatihan (X2), maka kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,677 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Korelasi (R)

R	R Square
0,841 ^a	0,707

Sumber: Hasil Olahan SPSS

- 1) Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,841 yang berarti bahwa hubungan antara variabel (X) yang terdiri dari pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel (Y) yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berada pada tingkat 0,80-1,00, sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel (X) yang terdiri dari pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja PNS pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser adalah sangat kuat.
- 2) Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,707 artinya variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempengaruhi variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji f (Simultan)

Tabel 3 Uji F (Simultan)

Model	Df	F	Sig.
Regression	2	33,745	0,000 ^b
Residual Total	28 30		

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa uji F atau Fhitung adalah sebesar 33,745. Dengan memperhitungkan $df = n - k - 1$, maka diperoleh $df = 31 - 2 - 1$ hasilnya adalah 28 berarti f_{tabel} pada df (2) kolom 28 yaitu sebesar 3,34, maka diperoleh hasil yaitu Fhitung sebesar 33,745 dan jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 3,34, oleh karena itu diperoleh hasil yaitu Fhitung > F_{tabel} atau $33,745 > 3,34$ dan diperoleh $\alpha = 0,05 > 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

artinya bahwa variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t (Parsial)

No.	Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Ket.
1.	Pendidikan	0,227	2,04841	0,822	Tidak Signifikan
2.	Pelatihan	6,038	2,04841	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan SPSS

- 1) Untuk pendidikan (X1) diperoleh thitung sebesar 0,227 dengan tingkat signifikan sebesar 0,822 dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,04841, maka $thitung < ttabel$ sebesar $0,227 < 2,04841$ dan diperoleh $\alpha = 0,05 < 0,882$ yang berarti variabel pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) (Y) karena H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Untuk pelatihan (X2) diperoleh thitung sebesar 6,038 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,04841, maka $thitung > ttabel$ atau $6,038 > 2,04841$ dan diperoleh $\alpha = 0,05 > 0,000$ yang berarti bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel yang dominan adalah variabel pelatihan (X2) yang dibuktikan dengan nilai thitung tertinggi yaitu 6,038 dan nilai signifikan terendah yaitu 0,000. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) yang berpengaruh dominan adalah pendidikan (X1) terhadap kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser tidak terbukti benar atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan fungsi, yaitu: $Y = 1,226 + 0,024X_1 + 0,677X_2$, dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser.

Dari hasil uji korelasi diperoleh nilai $R = 0,841$ yang berarti bahwa hubungan antara variabel (X) yang terdiri dari pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel (Y) yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berada pada tingkat 0,80-1,00 sehingga dapat dinyatakan sangat kuat.

Dari uji Koefisien Determinasi atau *R Square* diperoleh nilai sebesar 0,707. Artinya variabel pendidikan (X1), dan pelatihan (X2) mempengaruhi variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,03% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Nilai *F*hitung sebesar 33,745 lebih besar dibandingkan *F*tabel yang hanya sebesar 3,34 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), sehingga pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) (Y). Probabilitas signifikansi untuk kedua variabel tersebut adalah $0,000 < 0,05$ signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk pendidikan (X1) diperoleh *t*hitung sebesar 0,227 dengan tingkat signifikan sebesar 0,882 dan jika dibandingkan dengan *t*tabel sebesar 2,04841, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,227 < 2,04841$, yang berarti variabel pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negara Sipil (PNS) (Y) karena H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk pelatihan (X2) diperoleh *t*hitung sebesar 6,038 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan jika dibandingkan dengan *t*tabel sebesar 2,04841, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,038 > 2,04841$, yang berarti bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS (Y) karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Diantara kedua variabel, variabel pelatihan (X2) memberikan pengaruh yang dominan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,038 > 2,04841$.

Saran

Sebaiknya yang masih berkesempatan menempuh pendidikan tinggi melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar meningkatkan kompetensi.

Sebaiknya pelatihan yang telah diselenggarakan harus dipertahankan, jika memungkinkan perlu ditingkatkan, mengingat variabel yang paling dominan yaitu pelatihan (X2) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser.

DAFTAR REFERENSI

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian* (Cet. 1). Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Arianti, R. (2019). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pertanian Kabupaten Paser* [Skripsi, STIE Widya Praja Tanah Grogot].
- Basri, H., & Rusdiana, A. (2015). *Manajemen pendidikan & pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budiharjo. (2018). *Manajemen pendidikan* (Cet. 1). Yogyakarta: Samudra Biru.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia* (Cet. 1). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Darmawan, D., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia era digital* (Cet. 1). Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hadiningrat, et al. (2023). *Manajemen pelatihan* (Cet. 1). Sukoharjo: CV Pradina Pustaka.
- Karima, M., & Sumarni, Y. (2023). *Manajemen sumber daya insani*. Bengkulu: CV Brimedia Global.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di era evolusi 4.0* (Cet. 1). Yogyakarta: Budi Utama.
- Noermijati. (2013). *Aktualisasi teori Herzberg, kepuasan kerja dan kinerja spiritual manajer operasional* (Cet. 1). Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Pemerintah Kabupaten Paser. (2023). *Peraturan Bupati Paser Nomor 16 Tahun 2023 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Paser*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil*. Jakarta: Presiden RI.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS* (Cet. 1). Yogyakarta: Mediakom.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahayu, Y. A. (2023). *Analisis kebutuhan diklat Dinas Perhubungan* (Cet. 1). Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Rahim, R. A. (2020). *Cara praktis penulisan karya ilmiah* (Cet. 1). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Rostini, D., et al. (2024). *Manajemen lembaga pendidikan dan pelatihan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

- Royani, I. (n.d.). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Paser* [Skripsi, STIE Widya Praja Tanah Grogot].
- Rudianto. (2006). *Akuntansi manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Santoso, B. (2010). *Skema dan mekanisme pelatihan*. Jakarta: Terangi.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. ke-25). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi penelitian* (Cet. 1). Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). Bandung: Yrama Widya.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian sumber daya manusia* (Cet. 1). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi kepegawaian* (Cet. 1). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Triwiyanto, T. (2014). *Pengantar pendidikan* (Cet. 1). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Presiden RI.