

## **Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai**

**Ina Yulianadewi<sup>1</sup>, Herenal Daeng Toto<sup>2</sup>, St Sukmawati<sup>3</sup>, Sitti Rahmawati Arfah<sup>4</sup>**

<sup>12</sup> Universitas Dipa Makassar, <sup>3</sup>Universitas Muslim Indonesia, <sup>4</sup>Universitas Muhammadiyah Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 43 pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin, pendidikan, dan pelatihan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, pendidikan, dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, pelatihan memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini menyarankan pentingnya peningkatan disiplin dan kualitas program pendidikan serta pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Disiplin; Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Pegawai

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of discipline, education, and training on employee performance at the Communication, Informatics, and Cryptography Service of Sinjai Regency. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 43 employees. The independent variables in this study are discipline, education, and training, while the dependent variable is employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression to see the influence of each independent variable on performance. The results showed that discipline, education, and training simultaneously had a significant influence on employee performance. Among the three variables, training had the most dominant influence. This finding suggests the importance of improving discipline and the quality of education and training programs for employees to improve overall performance.

**Keywords:** Discipline; Education; Training; Employee Performance

Copyright (c) 2024 St Sukmawati

---

✉ Corresponding author :

Email Address : stsukmawati.s@umi.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai

dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset yang paling utama, dimana ia sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Sedang sumber daya lainnya dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu mampu mengelola sumber daya tersebut sehingga dapat memberikan manfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan tersebut dapat diwujudkan upaya peningkatan kompetensi pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai.

Konsep kinerja menurut Prawirosentono (2002) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karena itu, kinerja harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan demikian, dapat diambil suatu tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi sebagai bahan untuk perencanaan dan menentukan tingkat keberhasilan pencapaian misi instansi/organisasi pemerintah.

Kinerja pegawai dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu instansi pemerintah berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja pegawai di sini berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode. Indikator yang digunakan untuk pengukur kinerja pegawai adalah: ketelitian dalam pekerjaan; kerapian hasil pekerjaan; ketepatan/pemenuhan standar waktu; kemampuan membuat rencana kerja sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas. Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai ditemui beberapa permasalahan seperti masih rendahnya kinerja pegawai, karena masih kurangnya ketegasan dalam sanksi/hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar ketentuan yang ada, dan belum efektifnya pelaksanaan pelatihan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung termasuk fasilitas kerja yang ada kurang memadai sehingga pegawai tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Sehubungan dengan disiplin pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai terlihat masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja atau tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas. Data tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2016 yaitu: pegawai yang hadir tepat waktu 68 %, pegawai terlambat 25 %, dan pegawai yang tidak hadir 13 %. Tingkat presentase kehadiran pegawai tersebut tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai (Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, 2016). Disiplin pegawai yang berupa perbuatan atau tingkah laku adalah: 1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja; 2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta peraturan dan tata tertib yang berlaku; 3) Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenalan

instansi; 4) Menggunakan atau memelihara fasilitas kantor dengan penuh hati-hati; dan 5) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan indikasi tingkat pendidikan pegawai yang mengungkapkan kurangnya kemampuan pegawai dalam penguasaan penggunaan teknologi komputer, seperti pegawai tidak bisa memindahkan data dari komputer ke *flashdisk*. Agar kinerja pegawai meningkat, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang salah satunya adalah pendidikan.

Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, agar mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan tingkat pendidikan pegawainya dan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang diampunya. Selain tingkat pendidikan, juga perlu diperhatikan mengenai pendidikan dan pelatihan kerja pegawai. Jika pelatihan pegawai tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerjanya dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

## METODOLOGI

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif juga dikarenakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung. Wawancara dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 43 responden pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber studi literatur diantaranya adalah buku-buku, internet, jurnal dan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Teknik pengumpulan data adalah proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan (Sugiyono, 2016). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepustakaan, wawancara (*interview*), dan kuesioner. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah sebanyak 43 seluruh pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin, pendidikan, dan pelatihan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, dan di antara ketiga variabel bebas yang dominan berpengaruh signifikan adalah variabel pendidikan. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel disiplin, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, akan diuraikan berikut ini.

### Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu variabel disiplin dengan t-hitung 2,383  $> 2,021$  atau signifikansi  $0,022 < 0,05$ . Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara disiplin dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan disiplin maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Peningkatan disiplin sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku; kepatuhan terhadap instruksi dari atasan; berpakaian dengan menggunakan tanda pengenal instansi; menggunakan atau memelihara perlengkapan kantor dengan hati-hati; dan bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan. Kelima indikator tersebut terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai.

Indikator pembentuk utama variabel disiplin adalah indikator bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan, kemudian disusul indikator kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dan selanjutnya indikator kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, kemudian indikator menggunakan atau memelihara perlengkapan kantor. Sedangkan indikator berpakaian dengan menggunakan tanda pengenal instansi memberikan nilai terkecil dalam membentuk variabel disiplin, sehingga indikator berpakaian dengan menggunakan tanda pengenal instansi memberikan nilai terkecil dalam membentuk perlu ditingkatkan sedangkan indikator lain dipertahankan agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel disiplin tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r-hitung  $> r$  tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel disiplin yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal yang akan menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Penelitian ini juga sejalan dengan Muhlis (2005) bahwa disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung pengertian keteraturan dan ketaatan. Musanef (2000), disiplin adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dikemukakan Nawawi (2001) memberikan definisi disiplin adalah ketaatan melakukan berbagai kegiatan pelayanan, memenuhi aturan-aturan kerja yang ditetapkan, rajin dalam memberikan pelayanan, tekun melaksanakan tugas pokok dan memiliki komitmen yang tinggi atas tugas pokok dalam rangka meningkatkan kinerja. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya. Disiplin waktu artinya bagaimana ia memahami waktu untuk digunakan pada pekerjaannya. Jadi, disiplin kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, disiplin menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu, disiplin perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, yang berarti semakin tinggi disiplin maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.

### **Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Diperoleh pendidikan dengan  $t$ -hitung  $2,032 > 2,021$  atau signifikansi  $0,049 < 0,05$ . Pendidikan adalah tingkat pendidikan formal tertinggi yang dicapai pegawai sehingga diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara pendidikan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan pendidikan maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Peningkatan pendidikan sangat ditentukan oleh besarnya peran dari indikator yang membentuknya, yakni: tingkat pendidikan membantu menyelesaikan pekerjaan secara sistematis; tingkat pendidikan membantu untuk bekerja secara efektif; tingkat pendidikan memberikan kepercayaan diri untuk berkembang, dan tingkat pendidikan memberikan kemampuan bekerjasama dengan semua lini dalam organisasi. Keempat indikator tersebut terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai.

Indikator pembentuk utama pendidikan adalah indikator tingkat pendidikan membantu menyelesaikan pekerjaan, kemudian disusul indikator tingkat pendidikan membantu untuk bekerja secara efektif, dan indikator memberikan kepercayaan diri untuk berkembang. Sedangkan indikator bekerjasama dengan semua lini dalam organisasi memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel pendidikan pegawai, sehingga indikator sikap perlu ditingkatkan dan indikator lain dipertahankan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel pendidikan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai  $r$ -hitung  $> r$  tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel disiplin yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (konsisten) dan reliabel (handal).

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Notoatmodjo (2007) bahwa pendidikan dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Jadi, pendidikan

merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian sumber daya manusia. Lebih lanjut dikemukakan pula oleh Husnan dan Heidjrahman (2000) bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai senantiasa akan melakukan pekerjaannya secara sistematis, tepat sasaran dan tepat waktu serta akan mampu bekerjasama dengan semua lini organisasi, baik vertikal maupun horizontal dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, pendidikan menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan merupakan faktor penting dan pengaruh menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu, pendidikan pegawai perlu dipertahankan terutama pada indikator-indikator yang memberikan proporsi terbesar agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, yang berarti semakin tinggi pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Diperoleh pelatihan dengan  $t$ -hitung  $2,453 > 2,021$  atau signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara pelatihan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan pelatihan maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan terhadap variabel pelatihan sangat ditentukan oleh peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni: pelatihan meningkatkan pengetahuan dalam bidang kerja; pelatihan menambah keahlian dalam bidang kerja; pelatihan menambah pengalaman dalam bidang kerja, dan pelatihan memperbaiki sikap dalam bekerja. Keempat indikator tersebut telah diberdayakan dan mampu membentuk variabel pelatihan sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai.

Indikator pembentuk utama variabel pelatihan adalah indikator pelatihan meningkatkan pengetahuan dalam bidang kerja, kemudian disusul indikator pelatihan menambah keahlian dalam bidang kerja, selanjutnya indikator pelatihan menambah pengalaman dalam bidang kerja. Sedangkan indikator pelatihan memperbaiki sikap dalam bekerja memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel pelatihan. Mengingat variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga keempat indikator tersebut perlu diefektifkan pemberdayaannya agar dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa akan datang.

Pelatihan dalam suatu instansi pemerintah sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Pelatihan merupakan salah faktor yang mempengaruhi proses kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2006) bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Selanjutnya Notoarmodjo (2007) mengemukakan bahwa pelatihan adalah bagian dari suatu proses pengembangan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. pelatihan sebagai suatu bagian yang integral dalam mengembangkan sejauhmana pendidikan diimplementasikan sebagai bentuk pencerdasan dan pencerahan dalam memudahkan pengembangan sumberdaya. Pelatihan diarahkan pada kemampuan dalam kemahiran, mengembangkan tingkat profesionalisme dan kemandirian yang dicapai melalui penyelenggaraan diklat. Oleh karena itu, pelatihan penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan menempati urutan ketiga dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu, pelatihan perlu ditingkatkan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, yang berarti semakin memadai pelatihan, maka kinerja pegawai semakin meningkat pula.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, artinya semakin meningkat disiplin maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, artinya semakin meningkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai, artinya semakin meningkat pelatihan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.
5. Pelatihan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

## Referensi :

- Abozed, M., Melaine, Y., & Saci, K., 2009, *The Influence of Work Environmental Factors on Motivation to Transfer Management Training: Case Study of the Libyan Oil Industry*. In 4 the Annual Conference Liverpool BEAN (p. 9).
- Alimin, Shadik, 2004. *Pengembangan Diri Menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Alwi, Syarifuddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama, Cet. 1. BPFE, Yogyakarta.
- Ardiansyah, M. Al Musadieg, dan Ika Ruhana, 2014. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Departemen Research and Development PT Gatra Mapan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9 No. 1 April 2014. Universitas Brawijaya, Malang.
- As'ad, Muh, 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Barry, 2001. *Efektifitas Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Elnaga, Dr. Amir and Amir Imran. 2013. *The Effect Of Training On Employee Performance*. European Journal Of Bussinnes And Management, 5(4): pp:137-147.
- Flippo, Edwin, 2002. *Manajemen Personalia*. (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Rineka, Cipta, Jakarta.
- Irianto, Yusuf, 2001, *Competency Based Training*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Iskandar, 2008. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Luwu*. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Lembaga Administrasi Negara, 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri di Indonesia*, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathias, R.L dan John H.J, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2006. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- , 2005. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan ke-VII, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Muharim, Sultan, 2000. *Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian*. PT Surya Makmur, Surabaya.
- Muhlis, Sudarman, 2005. *Kinerja dan Penilaian Kinerja SDM*. Penerbit Intan Pariwara, Jakarta.
- Mulawarman, 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelegensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mutmainnah, 2009. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Maluku Utara di Ternate*. Tesis Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Makassar, Tidak Dipublikasikan.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- , 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Bandung.
- Nini Ayu Salmah, 2012. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT Muba Electric Power Sekayu*. Universitas PGRI Palembang. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi. Vo. 2 No. 3 September 2012. Hal. 278-290.
- Nitiseminoto, Alex. S., 2004. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Sukidjo, 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Pangabean, M., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

- Ragawanti, Erlinda. 2014. *Pengaruh OnThe Job Training Dan OffThe Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2), h:1-9
- Rivai, V., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Jagero, Nelson. Hilary Vincent Komba. Michael Ndaskoi Mlingi. 2012. *Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania*. International Journal of Humanities and Social Science, 2 (22): pp: 114-120.
- Tjokrowinoto, Moelyarto 2000. *Politik Pembangunan Pendidikan*. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Tulus, Agus, Moh, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Tunggul, 2008. *Pengaruh Program Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kualitas Pelayanan Prima pada PT Bank Sumatera Utara*. Tesis Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Makassar, Tidak Dipublikasikan.
- Saksono, Slamet, 2003. *Mitovasi dan Kepribadian*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Mas Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009<sup>a</sup>. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2009<sup>b</sup>. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sri Saptari, 2003. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Departemen Pertahanan RI*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 17 No. 1, Maret 2010, hal. 74 - 84.
- Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Sudirman, MT., 2003. *Bentuk-Bentuk Pelatihan Kompetensi SDM*. Penerbit Embun, Surabaya.
- Syam, M. Noor, 2000. *Kewirausahaan*. Diterbitkan Khusus Mahasiswa STIE Bajiminasa STIE Amkop Makassar. Berkah Utama Print.
- Umar, Husein, 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainun, Buchori, 2005. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta.