

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT IV TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BANGKA

¹Lefia Bilqisthi

²Zakiyudin Fikri

Imu Administrasi Negara,
STISIPOL Pahlawan 12 Sungailiat

Email:

leffiabilqisthi123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangka dipengaruhi oleh pelatihan parsial dan gabungan. Pendidikan dan pelatihan pengembangan SDM memiliki dua aspek utama: individu dan organisasi. Keduanya harus dikembangkan secara bersamaan, secara menyeluruh, dan secara konsisten. Diklat Kepemimpinan, juga dikenal sebagai Diklatpim, diberikan untuk memenuhi kemampuan kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan posisi struktural. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan dan motivasi. Untuk mencapai tujuan BAPPEDA Kabupaten Bangka membutuhkan SDM yang berkualitas, karena hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mencapai tingkat produktivitas tertinggi mungkin. Penulis berkonsentrasi pada bidang pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kinerja pekerja. Diharapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia akan menghasilkan pekerja yang memiliki kemampuan untuk membantu kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan baik dan signifikan untuk kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa dua variabel independen pendidikan dan pelatihan menyumbang 24,1% dari kinerja karyawan. Faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini juga menyumbang 75,9% dari kinerja pegawai.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kepemimpinan, Kinerja, BAPPEDA.

ABSTRACT

This study aims to determine how employee performance at BAPPEDA Bangka Regency is affected by partial and combined training. HR development education and training has two main aspects: individual and organizational. Both should be developed simultaneously, thoroughly, and consistently. Leadership training, also known as Diklatpim, is provided to fulfill the leadership capabilities of government apparatus that are appropriate for structural positions. Employee performance is influenced by a combination of ability and motivation. To achieve the goals of Bangka Regency BAPPEDA requires qualified human resources, because only qualified human resources can achieve the highest level of productivity possible. The author concentrates on the area of education and training as it relates to worker performance. It is expected that human resource development will produce workers who have the ability to help the company progress. The results of this study indicate that education and training are good and significant for employee performance. In addition, this study found that the two independent variables of education and training accounted for 24.1% of employee performance. Other factors not discussed in this study also accounted for 75.9% of employee performance.

Keywords: Education, Training, Leadership, Performance, BAPPEDA.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu sumber daya berbeda jika dibandingkan dengan jenis sumber daya tambahan. SDM dapat bertahan karena kompetensi manajemen yang mencakup kemampuan untuk menetapkan tujuan dan menggerakkan sumber daya lain untuk menerapkan strategi perubahan. Dalam istilah lain, SDM adalah bagian dari kelompok yang ada mencakup setiap individu yang terlibat dalam kegiatan. Semakin baik penggunaan SDM suatu organisasi, semakin besar kemungkinan keberhasilannya dalam mencapai tujuan masa depan. Suatu organisasi akan kesulitan mencapai tujuan tanpa SDM, meskipun ada sumber daya teknologi, informasi, modal dan bahan olahan mencukupi SDM yang berkualitas memiliki kemampuan untuk menciptakan solusi baru dengan menggunakan imajinasi dan inovasi (Kurniawan, 2022).

Pendidikan dan pelatihan pengembangan SDM mencakup peningkatan SDM, khususnya aspek kepribadian dan kemampuan intelektual manusia; keduanya harus dikembangkan secara bersamaan, secara menyeluruh, dan berkelanjutan. Institusi sering menggabungkan kata "pendidikan" dan "pelatihan". Meskipun demikian, ada beberapa hal yang membedakan keduanya. Pendidikan dilakukan Pelatihan adalah komponen dari proses pendidikan dalam suatu organisasi yang relevan untuk mempertahankan kemampuan khusus

seseorang atau sekelompok orang (Lubis & Hardi, 2019).

Diklat Kepemimpinan, juga dikenal sebagai Diklatpim adalah diklat PNS yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan untuk jabatan struktural di pemerintahan. Salah satu jenis Diklat dalam jabatan bagi PNS adalah Diklatpim Tingkat III dan IV, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pemangku jabatan struktural dari eselon III dan IV. Untuk memenuhi tujuan ini, proses seleksi yang ketat harus dilalui untuk memilih peserta (Kemhan, 2019).

Meningkatkan kemampuan dan perilaku untuk melakukan tugas struktural eselon III dan IV secara profesional dengan etika PNS sesuai pada kebutuhan instansi untuk membentuk aparatur yang mampu sebagai peran pembaharuan dan membuat bangsa bersatu dengan memantapkan perspektif dan semangat pengabdian yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat. Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, perlu ada visi yang sama, pola pikir yang sama, dan pembangunan. Untuk mewujudkan PNS Kemhan yang handal, perlu meningkatkan pengetahuan tentang pertahanan negara (Kemhan, 2019).

Kinerja karyawan sangat penting karena merupakan bagian dari dan dapat memengaruhi kinerja organisasi. Ini disebabkan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi karyawan. Tingkat kinerja individu atau kelompok karyawan memengaruhi keberhasilan atau kegagalan kinerja organisasi. Hasil yang dihasilkan oleh

karyawan di tempat kerja sesuai dengan standar khusus yang berlaku untuk posisi tersebut tersebut (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja pegawai adalah apa yang mereka lakukan yang memengaruhi jumlah kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan, termasuk layanan yang mereka berikan. Pengembangan sumber daya manusia memerlukan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan lebih produktif. Beberapa faktor yang dapat Kemampuan pribadi (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan), usaha yang dilakukan dan dukungan dari perusahaan adalah semua faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Selong, 2019).

BAPPEDA dibentuk untuk memenuhi kebutuhan akan kemajuan dan perekmbagnan di tengah-tengah kemajuan teknologi saat ini. Oleh sebab itu, lembaga yang menjalankan fungsi utama dalam Undang-Undang No. 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional (SPPN) untuk menyampaikan dukungan kepada pemerintah daerah pada pelaksanaan pembangunan, terutama di bidang pemerintahan (Sakti, 2016).

BAPPEDA Kabupaten Bangka untuk mencapai tujuannya karena tenaga kerja yang berkualitas tinggi akan mencapai kinerja terbaik. Sejalan dengan target pembangunan ialah memfokuskan pembangunan ekonomi sejalan dengan kualitas yang baik lebih baik untuk tenaga kerja yang sudah jadi tulang punggung dalam proses pembangunan, salah satu dari

komponen tenaga kerja adalah aparatur sipil negara (BAPPEDA Bangka,2019).

Penulis berfokus pada bidang pendidikan dan pelatihan mengenai kinerja karyawan. Pengembangan SDM diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk mendukung kemajuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting, dan dapat dikatakan bahwa mereka adalah sumber daya utama kelurahan. Bappeda Kabupaten Bangka mempunyai misi untuk meningkatkan kepercayaan dalam pengambilan dan pengelolaan dana masyarakat, yaitu 1) Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Bappeda, 2) Menyediakan Data/Informasi Perencanaan Pembangunan, dan 3) Meningkatkan Kualitas Perencanaan Pembangunan Daerah.

Hasil survei dan observasi peneliti menunjukkan bahwa BAPPEDA Kabupaten Bangka memiliki beberapa masalah yang harus dipertimbangkan saat mengembangkan SDM, terutama berkaitan dengan diklat yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan sangat penting bagi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang dijelaskan, penulis ingin melakukan penelitian tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan IV Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangka. Melalui studi ini diharapkan akan terungkap Untuk memastikan apakah dampak pendidikan dan pelatihan kepemimpinan IV terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangka.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan pelatihan

Menurut Hasan Basri dan Rusdiana (2015) "Pendidikan dan latihan bertujuan untuk meningkatkan SDM, terutama untuk meningkatkan aspek kecerdasan dan kepribadian orang." Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan SDM menjadi penghubung pegawai agar terus belajar hal-hal baru dan menerapkannya dengan maksud/tujuan.

Menurut Aulia & Sasmita (2014) Pendidikan serta pelatihan dapat diartikan sebagai proses memberikan dukungan pada karyawan agar mampu mencapai kesuksesan dalam tugas mereka sekarang maupun pada masa mendatang, dengan cara mengupayakan pertumbuhan pada dirinya sendiri. Kebiasaan berpikir serta bertindak, keahlian, pengetahuan, sikap dan juga pemahaman yang tepat guna melaksanakan tugas pokok dan fungsi di posisinya.

Menurut Wirotomo & Pasaribu (2015), diklat adalah proses memberikan instruksi kepada karyawan tentang keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Selain itu, pelatihan dan pendidikan juga merupakan proses meningkatkan pengetahuan moral, teoritis dan konseptual pekerja. Mereka dididik dan dilatih cenderung mampu bekerja dengan baik dibandingkan dengan mereka yang tidak. Sehubungan dengan hal-hal di atas, dapat disimpulkan bahwa diklat adalah sekumpulan tindakan yang dilakukan untuk

meningkatkan pengetahuan dan perilaku individu.

Pegawai akan memiliki kesempatan untuk memperluas kemampuan dan keterampilan mereka di tempat kerja melalui pendidikan dan pelatihan. Pegawai memiliki kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keahlian mereka dengan mempelajari dan memahami apa yang perlu dilakukan dan alasan mengapa itu penting. Semua orang memilikinya, tetapi kemampuan mereka tidak memenuhi standar perusahaan. Akibatnya, perusahaan harus memberikan pelatihan pada karyawan mereka agar mereka mengetahui tindakan yang harus mereka ambil (Sutrisno, 2016:68).

Menurut Tobari (2014) Menyampaikan indikator DIKLAT ialah:

1. Agar materi mudah dipahami, materi sudah sesuai dengan tujuan latihan, diberikan pada peserta sesuai dengan keahlian mereka.
2. Kemampuan Instruktur pelatihan harus dapat mengajar dan membimbing peserta pelatihan agar program pelatihan berhasil.
3. Metode dipilih harus sesuai jenis latihan yang dilakukan.
4. Mengevaluasi diklat selesai, hasil evaluasi dengan melihat beberapa produktif pegawai dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasilnya prestasi karyawan di tempat kerja menurut standar tertentu yang berlaku untuk suatu keberhasilan. Sebagai peranan interaksi antara kapabilitas dan dorongan. Kinerja

pegawai sesuatu perlu dipertimbangkan karena kinerja itu penting. Seorang individu adalah seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Komponen dari efisiensi organisasi dan dapat menentukan performa organisasi. Keberhasilan atau kegagalan karyawan bisa diakuisisi oleh organisasi. Dipengaruhi sampai batas tertentu oleh tingkat kinerja karyawan individu atau kelompok (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja pegawai, Menurut Abdurrahman (2019), adalah asil yang dicapai oleh seseorang saat menjalankan tanggung jawabnya menggunakan keahlian, upaya, dan kesempatan mereka. Ada tiga komponen utama Kemampuan, minat, dan keterlibatan seorang karyawan dalam penjelasan tugas adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diberikan melalui peran dan tingkat motivasi. Kinerja pegawai berkorelasi positif dengan faktor di atas.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja yaitu usaha dicapai melalui individu atau tim pada sebuah perusahaan disesuaikan dengan tanggung jawab mereka untuk secara legal mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan aturan prinsip moral dan etika. Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai TUPOKSI yang diserahkan kepada mereka pada rentang waktu tertentu. Kinerja yaitu manifestasi kerja yang biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai seseorang karyawan. Langkah utama dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja yang baik.

Peningkatan kinerja perlu dilakukan, melalui rangkaian upaya yang dikenal

sebagai manajemen kinerja (*performance management*). Ini adalah upaya untuk mengembangkan kinerja karena ada banyak faktor, komponen, bagian dan komponen organisasi yang harus dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. (Fikri, 2020).

Pengukuran kinerja adalah alat yang digunakan dalam manajemen untuk mengevaluasi seberapa jauh pencapaian tujuan dan sasaran telah dicapai, serta untuk meningkatkan akuntabilitas dan pengambilan keputusan. Untuk lebih jelas dan terperinci pada penelitian ini menggunakan teori menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja untuk menilai capaian kinerja pegawai sebagai berikut:

Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan karyawan bisa dilihat dengan menggunakan pandangan pekerja dengan mutu pekerjaan yang dilakukan serta penyempurnaan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan. Kualitas pekerjaan dapat dilihat dari sejauh mana kinerja pegawai yang baik atau buruk dalam menyelesaikan tugas dan juga memiliki kemampuan dan keahlian karyawan menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(1) Kuantitas

Kuantitas ialah keseluruhan yang ditunjukkan sebagai jumlah unit atau putaran pekerjaan yang telah selesai. Total jumlah putaran aktivitas yang diselesaikan oleh seorang karyawan atau hasil kerja unit disebut sebagai jumlah. Oleh karena itu, performa karyawan dapat diukur dengan

menggunakan jumlah siklus tertentu. Sebagai contoh, karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka lebih cepat daripada batas waktu yang ditetapkan kantor.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kegiatan yang selesai sesuai waktunya dan berkorelasi dengan hasil yang dihasilkan. Ketepatan waktu seorang pekerja dapat digunakan untuk mengukur kinerja mereka. Untuk menghindari mengganggu tugas lain pada bagian dari pekerjaan pegawai tersebut.

Efektifitas

Efisiensi adalah pemanfaatan sumber daya (tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku) pada tujuan meningkatkan hasil yang dihasilkan setiap unit. Ini berarti bahwa SDM, serta sumber daya yang terdiri dari teknologi, modal, informasi, dan bahan baku harus dioptimalkan.

Kemandirian.

Kemandirian adalah ketika seseorang dapat menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan. kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, kepatuhan waktu, efektivitas dan kemandirian karyawan menunjukkan apakah prestasi karyawan meningkat atau menurun. Dengan kata lain, karyawan yang mandiri, adalah karyawan yang dapat melakukan tugasnya sendiri tanpa bantuan, bimbingan atau pengawasan dari orang lain.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di BAPPEDA Kabupaten Bangka di Jalan Diponegoro, Parit Padang Sungailiat. Penelitian dilakukan selama 6 bulan yaitu Januari-Juni 2023. Fokus penelitian kuantitatif pada pendekatan survei. Populasi pada penelitian ini yaitu Semua karyawan di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bangka sebesar 48 Orang. Pada penelitian ini mengambil sampel karyawan berjumlah 30 orang, sesuai dengan teori nonprobability karena populasi yang relatif kecil, teknik sampling penuh digunakan untuk sampel.

Tahap menganalisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 22. Uji validitas mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian, uji reliabilitas mengukur tingkat subjektif (reliabilitas antar penilai), dan uji normalitas mengukur apakah variabel yang diteliti berdistribusi normal. Analisis regresi linier sederhana untuk memprediksi nilai variabel dependen dari nilai variabel independen, menganalisis koefisien determinan untuk menentukan seberapa baik variabel bebas menjelaskan variabel terikat, dan menguji hipotesis untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Oleh karena itu, jika nilai korelasi lebih besar dari 0,361, sehingga bahwa item instrumen itu sah. Sementara itu, hasil uji yang menunjukkan validitas pada pendidikan dan pelatihan kepemimpinan

tingkat IV terhadap kinerja pegawai tersedia di tabel 4.5 dan tabel 4.6.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{standar}	Ket
Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV (X)	P1	0,747	0,361	Valid
	P2	0,798	0,361	Valid
	P3	0,510	0,361	Valid
	P4	0,630	0,361	Valid
	P5	0,798	0,361	Valid
	P6	0,757	0,361	Valid
	P7	0,510	0,361	Valid
	P8	0,798	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Hasil dari pengolahan data uji validitas menggunakan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa dari delapan item pertanyaan yang diajukan, semua item pertanyaan tentang variabel pendidikan dan pelatihan valid, karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{standar}$

Tabel 4.6. Hasil Uji Validasi Variabel Y

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{standar}	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	P9	0,772	0,361	Valid
	P10	0,760	0,361	Valid
	P11	0,378	0,361	Valid
	P12	0,597	0,361	Valid
	P13	0,760	0,361	Valid
	P14	0,772	0,361	Valid
	P15	0,378	0,361	Valid
	P16	0,760	0,361	Valid
	P17	0,760	0,361	Valid
	P18	0,772	0,361	Valid
	P19	0,378	0,361	Valid
	P20	0,760	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Hasil dari pengolahan data uji validitas menggunakan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa dari dua belas item pertanyaan yang diajukan, semua item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai valid, karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{standar}$

2. Uji Reliabilitas

Hingga suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika menghasilkan nilai alpha Cronbach $> 0,60$. Terkait penjelasan di atas berdasarkan Tabel 4.7.

Tabel. 4.7. Uji Realibilitas Pendidikan dan pelatihan (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1.	Pendidikan dan Pelatihan	0,848	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0,883	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti

Dengan memperhatikan hasil koefisien reliabilitas semua variabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.60, maka kesimpulannya bahwa pertanyaan untuk variabel kinerja dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Nilai signifikansi yaitu 0,121, sehingga membandingkannya dengan alpha 5 % menunjukkan hasil nilai kepentingannya lebih besar daripada alpha 5 % atau $0,121 > 0,05$. Kesmpulannya bahwa penyebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 27,559 + 0,706 X$, karena nilai koefisien regresi bernilai positif, bahwa Pendidikan dan Pelatihan

Kepemimpinan tingkat IV (X) pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dalam penelitian ini ditemukan angka tetap, sebesar 27,559. Jumlah ini adalah angka tetap yang memiliki arti tidak ada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV (X) maka nilai prediksi Kinerja Pegawai (Y) adalah 27,559 dengan asumsi bahwa variabel x bernilai 0. Dengan angka koefisien regresi 0,706 yang ditunjukkan setiap penambahan 1 poin tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV (X), jadi Kinerja Pegawai (Y) diprediksi meningkat 0,706 poin.

5. Analisis Koefisien Determinan

Angka R^2 yaitu 0,241 menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh sebesar 24,1% terhadap variabel Y. Sementara itu, 75,9% sisanya variabel tambahan yang tidak ditangani pada penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Dapat diketahui Variabel X (Diklat Kepemimpinan tingkat IV) memperoleh nilai probabilitas atau disebut juga signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, pada variabel X (Diklat Kepemimpinan tingkat IV) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Pegawai). Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Diklat Kepemimpinan tingkat IV) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa Diklat Kepemimpinan tingkat IV memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangka. Besaran pengaruh Diklat Kepemimpinan tingkat IV

terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bangka sebesar 24,1%. Dalam kasus ini, penelitian ini sejalan dengan Pratama (2018) yang pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangka, menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangka. Berdasarkan temuan ini pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bangka. Pegawai akan memiliki kinerja yang lebih baik jika mereka lebih memahami pentingnya pendidikan dan pelatihan, tetapi jika mereka tidak melakukannya kinerja mereka akan lebih buruk.

Berdasarkan temuan, diskusi dan simpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja BAPPEDA Kabupaten Bangka terkait dengan pendidikan dan pelatihan penulis menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kegiatan pelatihan dan pendidikan di BAPPEDA Kabupaten Bangka perlu disesuaikan oleh kebutuhan terkait dengan tugas dan fungsinya.
2. Pegawai BAPPEDA Kabupaten Bangka diharapkan dapat terus memperbaiki

kinerjanya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan di BAPPEDA Kabupaten Bangka.

3. Kegiatan pendidikan & pelatihan pada BAPPEDA Kabupaten Bangka harus berorientasi pengembangan keahlian dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan karir jangka pendek menengah dan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S. Purnomo, R. & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 26(2), 66-76.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aulia, R., & Sasmita, J. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten SIAK. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 63–72.
- Bappeda.bangka.go.id (2019, 08 Maret). Penjelasan Bappeda diakses pada 09 Februari 2023, dari <https://bappeda.bangka.go.id/>
- Budiyanto, E, & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In Evaluasi Kinerja SDM*. Serang: Penerbit CV. AA Rizky.
- Fikri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka.pdf. *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*.
- Hasan Basri & Rusdiana. (2015) *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*, Bandung: CV. Pustaka Setia h.29.
- Kemhan.go.id (2019, 12 Maret). Diklat Kepemimpinan IV diakses pada 10 April 2023, dari <https://www.kemhan.go.id/>
- Kurniawan, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kaderisasi anggota ansor*. In *Magnum pustaka utama* (Vol. 1, Issue 69).Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Lubis, N, & Hardi. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* (Vol. 14, Issue 1). Bandung: CV. Pustaka Setia
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sakti, W. S. (2016). Mekanisme Perencanaan Program Pembangunan pada BAPPEDA Kota Padang tahun (Vol. 2016, Issue May).
- Selong, I. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung: CV.Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tobari, T. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan (diklat)

terhadap kinerja pegawai direktorat
jenderal perimbangan keuangan. *MIX:
Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627.