

## Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kaur

By Kasdi<sup>1)</sup>; Edwarman<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Administration Business

<sup>2)</sup> Department of Administration Business, STIA Bengkulu

Email: [bykasdi@gmail.com](mailto:bykasdi@gmail.com)<sup>1)</sup>; [edwarman1312@gmail.com](mailto:edwarman1312@gmail.com)<sup>2)</sup>

### ARTICLE HISTORY

Received [12 Mei 2022]

Revised [01 Juni 2022]

Accepted [26 Juli 2022]

### KEYWORDS

Disiplin kerja, Pendidikan,  
Pelatihan dan Kinerja  
karyawan

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Terhadap Pelatihan di Kabupaten Kaur, Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Terhadap Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Kaur. Sampel penelitian 47 Orang yaitu Seluruh Pegawai di BPBD kabupaten kaur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variable signifikan dan korelasi positif antara Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, hasil juga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai. Diharapkan Memberikan alternatif sehubungan dengan variabel-variabel dalam yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kaur.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to Detect and Analyze Influence Employee Performance Against Regional Disaster Management Agency in the District Training Kaur, Employee Performance Against Local Disaster Management Agency of Education and Training in the District Kaur. The research sample is 47 people Employees in the whole district BPBDs kaur. The results showed that the variable is significant and positive correlation between education and training Influential Against Employee Performance. Furthermore, the results also Influential Work Discipline Against employee performance. Expected Providing alternatives with respect to variables in which can improve performance Employees At the Regional Disaster Management Agency District Kaur..

## PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan dan mempertahankan nilai-nilai ekonomi suatu usaha, maka tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia sebagai pelaku dan pengguna dari sentra-sentra ekonomi. Oleh karena itu perlunya upaya dalam meningkatkan pengamanan kondisi sosial serta meningkatkan pemanfaatan serta optimal Sumber Daya Manusia dalam bentuk peningkatan pendidikan dan pelatihan melalui suatu program pengembangan Sumber Daya Manusia (Moses, 2011).

Program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya meningkatkan karir pegawai yang bersangkutan. Karena salah satu tujuan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja organisasi, dan dengan kinerja yang terus meningkat secara otomatis akan mempengaruhi pula karir pegawai yang bersangkutan yang pada akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi.

BPBD ( Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Kaur terbentuk pada tahun 2010 berdasarkan Peraturan Bupati Kaur nomor 04 Tahun 2010. Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kaur merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kaur melalui Sekretaris Daerah. BPBD Kabupaten Kaur dipimpin oleh seorang kepala badan yang membawahi bidang sekretariat, bidang pencegahan dan kesiap siagaan, bidang penanganan darurat, dan bidang rehabilitasi dan rekonstruksi. Sebagai unsur pelayanan umum, Badan Penanggulangan Bencana mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis, memberikan perizinan dan menyelenggarakan pembinaan teknis terhadap stake holder sesuai dengan fungsinya. Karenanya, agar tugas tersebut berdaya guna dan berhasil guna perlu ditetapkan visi dan misi sebagai pedoman

pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan badan penanggulangan bencana, yang tertuang dalam perencanaan setrategis secara komprehensif (Profil BPBD Kaur, 2015).

Kabupaten Kaur yang terdiri dari 15 Kecamatan meliputi 191 Desa dan 3 Kelurahan mempunyai Potensi Bencana yang sangat tinggi dan juga sangat bervariasi dari aspek jenis bencana. Pada umumnya resiko bencana alam meliputi bencana akibat faktor geologi (gempa bumi dan tsunami), bencana akibat hidrometeorologi (banjir bandang, tanah longsor, kekeringan, angin topan), bencana akibat faktor biologi (wabah penyakit manusia, penyakit tanaman/ternak, hama tanaman) serta kegagalan teknologi (kecelakaan transportasi dan pencemaran bahan kimia) (Profil BPBD Kaur, 2015).

Permasalahan yang terjadi di BPBD Kabupaten Kaur disebabkan oleh faktor tingkat disiplin yang masih rendah sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak dapat berjalan secara maksimal. Menurut Nawawi (2001) mengatakan bahwa: Seorang pegawai dikatakan kinerjanya baik, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan yang daya guna, pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya dan sebagainya. Sebaliknya dikatakan kinerjanya tidak baik jika selama jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah, datang selalu terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering membolos, pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya. Penerapan disiplin kerja dapat di lihat dalam dari absensi kehadiran pegawai, bagian absensi bertugas untuk mencatat atau menginput jumlah pegawai yang masuk kerja dan tidak masuk kerja.

Berdasarkan pengamatan langsung di BPBD Kabupaten Kaur pada tahun 2015, peneliti memperoleh data yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah dapat di lihat sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal,
2. Terdapat beberapa pegawai datang ke kantor hanya untuk melakukan absen kehadiran tanpa memenuhi kewajibannya untuk bekerja,
3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga pegawai malas bekerja dan kerap menunda-nunda pekerjaan.

Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa Diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.

Menurut Moekijat (2003) tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Pendidikan dan Pelatihan sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kaur akan tetapi karena Pemerintah daerah kabupaten kaur untuk tahun anggaran 2015 tidak menganggarkan Pendidikan dan Pelatihan maka akan berdampak tidak baik terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten kaur dalam pencapaian tujuan organisasi.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari "performance" yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Saat ini, orang-orang mulai memikirkan cara yang benar dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan organisasi, semua itu dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal (Jamaludin, 2015).

Kata "Kinerja" merupakan istilah yang diberikan untuk kata "*performance*" di dalam bahasa Inggris, yang berarti pekerjaan/perbuatan. Dalam kamus Bahasa Indonesia (2005 : 503) pengertian kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemauan kerja. Dalam pengertian lebih luas, katakata performance selalu digunakan dengan kata-kata seperti job performance atau work performance yang berarti hasil kerja atau prestasi. Dari beberapa pendapat tentang pengertian kinerja sebagai prestasi dan kemampuan kerja, maka umumnya para ahli manajemen memberikan pengertian yang sama antara kinerja dengan prestasi kerja, atau juga dengan produktivitas kerja (Jamaludin, 2015).

### Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Jamaludin (2015) Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin para bawahan secara efektif. Pendidikan dan pelatihan

merupakan sarana peningkatan keterampilan dan keahlian bagi karyawan atau pegawai. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.

Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan. Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai (Jamaludin, 2015).

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah "Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang." (Pakpahan, 2014).

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan (Pakpahan, 2014).

### **Disiplin Kerja**

Atiomo (2000:124) dalam Adomi dan Eruvwe (2004), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Heidjrachman dan Husnan (2000: 15) dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". (Hasibuan, 2008) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Safitri, 2013).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap ketaatan dari dalam diri pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku pada setiap instansi. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan instansi agar kinerja setiap pegawai tetap terjaga dengan baik (Wibowo, 2013).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan  
Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan  
Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula
5. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, karena dengan pengawasan melekat ini berarti atasan harus lebih aktif (pro-aktif) dan langsung mengawasi bentuk perilaku, moral dan gairah kerja serta kinerja bawahan. Hal ini berarti mengharuskan atasan untuk selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk serta arahan, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner pegawai akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Metode ini digunakan untuk mengkaji deskripsi variabel pendidikan, pelatihan, disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai. Variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang sangat mendukung dan kemudian indikator tersebut dikembangkan menjadi instrumen (angket) Sugiyono (2009) menyebutkan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah memahami pengukuran pada variabel yang diungkap. Analisis ini dilakukan dengan memberi skor pada jawaban angket yang telah diisi oleh responden.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dari kuesioner yang akan diberikan kepada sampel penelitian yakni Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kaur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Butir – butir yang terangkum dalam instrumen penelitian, sebelum digunakan untuk mencari data guna menguji hipotesis, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dan reliabilitas instrumen ini digunakan untuk menghindari adanya bias penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas antar Variabel**

Variabel	r bar	r tabel	Keterangan
Disiplin	0,386	0.281	Valid
Pendidikan	0,449	0.281	Valid
Pelatihan	0,387	0.281	Valid
Kinerja	1	0.281	Valid

Dari data table diatas maka tabel pengujian data, terlihat bahwa nilai r bar untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Validitas konvergen terbukti dengan nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0.281). Dapat disimpulkan dari hasil tabel 1 semua variabel dinyatakan berkorelasi dengan baik terhadap variabel lain dan dinyatakan valid. menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja berstatus realibility. Ini dilihat dari cronbach Alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6 berkisar antara 0.794 – 0.819. Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

## Pembahasan

Hasil pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berbeda beda. Dari hasil uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2007:67) yaitu .Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja pegawai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bertanggung jawab dalam Disiplin Kerja, dapat mempertanggungjawabkan pendidikannya, serta mempraktekan platihan yang sudah dilatih sebelumnya demi untuk memajukan lembaganya.

Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai signifikan atau pengaruh yang bermakna terdapat hubungan yang saling ketergantungan satu sama lain antar variabel yang tidak bisa dipisahkan, Hal ini sesuai dalam Siswanto (2005:291) sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawainya.

Pendidikan Merupakan variabel yang paling berpengaruh diantara variabel dalam kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kaur ini. Menurut Hasibuan (2005). Pendidikan suatu proses untuk meningkatnya keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai yang berguna untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Menurut Noe (2011:351) Pelatihan Suatu proses yang terencana untuk pengembangan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan memperbaiki perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kinerja pegawai BPBD terhadap disiplin kerja khususnya diwilayah Kabupaten Kaur. Disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai maka untuk meningkatkan kinerja seorang pemimpin harus mampu mengedepankan peraturan khususnya dibidang disiplin kerja.
2. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kinerja pegawai BPBD terhadap pendidikan dan pelatihan, selain disiplin kerja bagian yang tak kalah penting juga tentang pengetahuan pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap masing masing yang ia duduki.

### Saran

Penulis menyadari bahwa Referensi dan pengetahuan yang dimiliki penelitian ini masih banyak kekurangan.Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Pegawai BPBD di kabupaten kaur harus selalu menjunjung tinggi dalam disiplin kerja, mulai dari diri masing masing pegawainya. harus menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk mengembangkan potensi dalam kinerja pegawainya.
2. Pegawai harus memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan yang cukup agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Moses,Melmambesy.2011."Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjurangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura. Analisis Manajemen Vol. 5 No. 2.
- Noor, Fitri Keumala Hayati.2012." Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadapkinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh". Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302 0199
- Gema BNPB.2012."Ketangguhan Bangsa Menghadapi Bencana". ISSN 2088-6527
- Jamaluddin dkk.2015."Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung Batee Aceh Besar". Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, No. 1, Februari 2015 – 59

- Pakpahan, Edi Saputra.2014.” Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Safitri, Erma.2013.” Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan “.Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
- Mursidi.2007.” Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang
- Henriques , Flavia Da Costa.2013.”Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Udayana
- Wibowo, I Putu Antonius Hadi.2013. “Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Ningrum, Widhayu.2013.” Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-Pertochina *East Java*)”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya: Malang