

# PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPKAD KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Sapri

Saprijaya41@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

## *Abstrak*

*BPKAD Kabupaten Lampung Tengah mempunyai kewajiban untuk menyediakan dan membentuk pegawai yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut keterampilan kerja tinggi. Peningkatan prestasi kerja pegawai perlu dilakukan dengan peningkatan potensi pegawai itu sendiri melalui latihan pegawai. Selain diadakannya sebuah pelatihan pegawai BPKAD perlu juga memahami berbagai macam karakteristik individu yang bekerja di instansi, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi instansi.*

*Kata Kunci : pelatihan pegawai, karakteristik individu, kinerja pegawai*

## **I. Pendahuluan**

Sumberdaya manusia merupakan aset dari suatu organisasi yang paling strategis dibandingkan dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama, oleh karenanya sumberdaya manusia harus dikelola secara optimal, berkesinambungan, dan diberikan perhatian secara sungguh-sungguh dalam memenuhi hak-haknya. Selain itu, sumberdaya manusia adalah mitra pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menghadapi tantangan perubahan sumberdaya manusia harus senantiasa meningkatkan kompetensinya. Dalam konteks tersebut organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Pemerintah daerah merupakan organisasi sektor publik yang memiliki dua sumberdaya manusia yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai tujuan organisasi (Agusta & Susanto, 2013). Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 12 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang selanjutnya disingkat

BPKAD adalah perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah selaku pembantu pengelola barang milik Daerah. Selain itu, BPKAD juga memiliki fungsi sebagai konsolidator dalam Bidang Pendapatan, Bendahara Umum Daerah, Anggaran, Aset, dan Akuntansi termasuk dalam pengelolaan gaji PNS. BPKAD juga masih memiliki fungsi khusus lain yaitu pengelolaan dana hibah dan dana bantuan keuangan.

Seiring dengan penyelenggaraan otonomi Daerah, Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah telah melakukan penataan kelembagaan perangkat daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 08 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2007 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) berkedudukan sebagai unsur pelaksanaan otonomi daerah yang memiliki tugas membantu bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif dibidang keuangan dan aset daerah.

**Tabel 1. Pelaksanaan Program Pelatihan Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah**

Tahun	Jumlah Pegawai	Golongan	Jenis Pelatihan
2017	6	IV	Pelatihan dan Sosialisasi Aplikasi Aladi
	38	III	Pelatihan dan Sosialisasi Aplikasi Om Span
	23	II	Sosialisasi dan pelatihan Simtrada
	1	I	Pelatihan aplikasi Simda
			Pelatihan dan Sosialisasi Penggunaan Dana Desa
			Sosialisasi Implementasi Transaksi Non Tunai
			Sosialisasi Implementasi Transaksi Non Tunai

Sumber: Kantor BPKAD Kabupaten Lampung Tengah, 2018.

Berdasarkan tabel 1 tampak bahwa pelaksanaan program pelatihan pegawai pada tahun 2017 diikuti oleh 68 pegawai dengan golongan pegawai IV, III, II, I, telah melaksanakan berbagai macam program pelatihan akan tetapi masih ada beberapa pegawai dengan pangkat/golongan III & IV, namun tidak memiliki jabatan struktural.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, BPKAD harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya, khususnya bidang pelatihan dan karakteristik individu. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja pegawai ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh BPKAD, antara lain melalui pengadaan pelatihan dan memahami karakteristik tiap masing-masing individu. Pengelolaan sumberdaya pegawai yang baik oleh BPKAD akan memberikan dampak yang positif bagi pengembangan organisasi. Sebaliknya bila penanganannya tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan kegiatan yang dapat menimbulkan dampak negatif di dalam organisasi. Untuk itu, peningkatan prestasi kerja pegawai perlu dilakukan dengan

peningkatan potensi pegawai itu sendiri melalui pendidikan dan latihan (diklat).

BPKAD diharapkan mampu menyediakan dan membentuk pegawai yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut keterampilan kerja tinggi. Usaha-usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan sumberdaya manusia ini menuntut keterlibatan seluruh organisasi sehingga setiap pegawai dapat merasakan pentingnya peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di BPKAD adalah diadakannya suatu program pelatihan yang diterapkan tersebut sesuai kebutuhan dari BPKAD. Pelatihan merupakan proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Alasan diterapkannya pelatihan bagi pegawai adalah agar pegawai dapat memahami atau menguasai keterampilan teknis pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan harus mampu memperbaiki produktifitas pegawai. Selain dengan pelatihan, pegawai pegawai menyesuaikan dengan

peraturan-peraturan yang ada. selain di adakannya sebuah pelatihan pegawai BPKAD perlu juga memahami berbagai macam karakteristik individu yang bekerja di instansi.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap pegawai akan menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. karakteristik individu biasanya dapat di lihat dari kepribadian, kemampuan dan sikap. Pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi instansi. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat BPKAD dalam beroperasi dan berkembang.

Berdasarkan observasi yang di lakukan pada tanggal 2 Oktober 2018 di BPKAD Kabupaten Lampung Tengah di dapatkan beberapa permasalahan umum dalam konteks pelatihan pegawai yaitu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan pegawai, masih sering ditemui adanya ketidaksesuaian antara yang diperoleh pada saat pelatihan pegawai dapat diimplementasikan dilapangan, mengingat adanya perbedaan karakteristik dari masing-masing individu BPKAD (tingkat pendidikan, pengalaman, usia, jabatan dan lain sebagainya) tentu harapan motivasi, kedisiplinan juga berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik pegawai tersebut perlu di agregasi agar menjadi kekuatan atau pendorong tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, Berdasarkan hasil laporan BPKAD Kabupaten

Lampung Tengah rata-rata pencapaian SKP (sasaran kinerja pegawai) sebesar 85%.

Setiap instansi pemerintah tentunya memerlukan penilaian terhadap kinerja para pegawainya. Penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian untuk mengambil langkah-langkah kedepan yang akan diambil oleh BPKAD. Penilaian tersebut akan dipergunakan instansi untuk mengukur tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan pegawai dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan pegawai dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.

## II. Tinjauan Pustaka

Menurut Agusta & Sutanto (2013: 1) Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Suhardi (2015: 3) bahwa Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Widyasari dkk (2015: 2) Pelatihan merupakan salah satu program kegiatan yang penting pada setiap perusahaan.

Menurut Rachim dkk (2015: 454) bahwa Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018: 69) Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Kemala (2016: 27) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan.

Menurut Julianry dkk (2017: 238) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau

pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Pudjihastuti dan Ardhani (2013: 2) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Andrian dkk (2017: 75) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## III. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 2 Oktober 2018. Jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 orang dan di ambil sampel secara *statisik random sampling* menggunakan rumus slovin menjadi 58 responden yaitu pegawai yang bekerja BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS versi 21.

## IV. Hasil Penelitian

### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

#### a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pelatihan Pegawai	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai
N	58	58	58
Mean	61,05	72,64	67,03
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Std. Deviation	11,865	9,774	13,816

Most Extreme Differences	Absolute Positive	,130	,130	,155
	Negative	,062	,103	,155
Kolmogorov-Smirnov Z		-,130	-,130	-,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,993	,990	1,179
		,278	,281	,124

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 2 menjelaskan bahwa seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai asym.

Sig. Lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal.

### b. Hasil Uji Homogenitas

**Tabel 3. Uji Homogenitas**

		ANOVA				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Karakteristik Individu	Between Groups	2509,313	32	78,416	,668	,860
	Within Groups	2936,083	25	117,443		
	Total	5445,397	57			
Pelatihan Pegawai	Between Groups	71,015	32	2,219	,958	,551
	Within Groups	57,902	25	2,316		
	Total	128,917	57			

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai sig. Lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bervarians homogen.

### c. Hasil Uji Linieritas

**Tabel 4. Uji Linieritas**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Karakteristik Individu	(Combined )		5829,800	26	224,223	1,376	,196
	Between Groups	Linearity	1289,353	1	1289,353	7,915	,008
		Deviation from Linearity	4540,447	25	181,618	1,115	,383
		Within Groups	5050,131	31	162,907		
		Total	10879,931	57			

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier. Hal tersebut dibuktikan dari kolom linearity yang memiliki nilai sig. Lebih kecil dari 0,05.

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,377	14,667		,570
1	Pelatihan Pegawai	,395	,137	,340	2,877
	Karakteristik Individu	,475	,167	,336	2,847

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 5 memperlihatkan hasil persamaan yaitu  $\hat{Y}=8,377+0,395X_1+0,475X_2$ . Selanjutnya pada variabel pelatihan pegawai terlihat hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,877 dan nilai sig. 0,006. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Pada variabel karakteristik individu terlihat hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,847 dan nilai sig. 0,006. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2543,852	2	1271,926	8,392	,001 <sup>b</sup>
	Residual	8336,079	55	151,565		
	Total	10879,931	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Pelatihan Pegawai

Pada tabel 6 memperlihatkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 8,392 dan nilai sig. 0,001, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu dan pelatihan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 <sup>a</sup>	,234	,206	12,311

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Pelatihan Pegawai

Pada tabel 7 menunjukkan nilai kontribusi  $r^2$  sebesar 0,234 (23,4%), hal ini menandakan bahwa variabel independen yang

terdiri atas karakteristik individu dan pelatihan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 23,4% dan sisanya 72,6%

dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak

dimasukkan dalam penelitian oleh peneliti.

## **V. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah**

Pelatihan pegawai merupakan salah satu upaya instansi maupun pemerintah dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kompetensi terhadap para pegawainya. Dengan adanya pelatihan pegawai diharapkan setiap pegawai mampu bekerja dengan baik setelah pengetahuan-pengetahuan yang baru diketahui olehnya. Semakin meningkat kemampuan seorang pegawai melalui pelatihan diharapkan dapat menumbuhkan sifat cekatan dalam pekerjaannya sehingga mampu memaksimalkan kemampuannya. Selama ini pelatihan yang diberikan oleh BPKAD kepada seluruh pegawai telah berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya sehingga sepulangnya para pegawai dari pelatihan pegawai tersebut dapat meningkatkan kemampuan kinerjanya menjadi lebih baik.

Berdasarkan argumen peneliti di atas menjelaskan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Elnaga & Imran (2013) dengan judul "The effect of training on employee performance". Dalam penelitiannya, ia berpendapat bahwa penting untuk dilakukan penilaian kinerja kepada setiap pegawai, karena hal ini dapat mengantisipasi ataupun mengatasi setiap permasalahan yang terdapat pada lingkup kerja ataupun terjadi pada pegawai itu sendiri.

### **2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah**

Karakteristik individu ialah bentuk perilaku yang mencerminkan kebaikan maupun keburukan. Setiap instansi tentunya ingin pegawai yang dimilikinya memiliki karakteristik yang baik, untuk itu peran kepemimpinan dalam pembentukan inipun sangat berperan penting. Karena sering kali karakteristik individu akan muncul setelah beberapa waktu yang sudah berlalu, oleh sebab itu penekanan-penekanan untuk pembentukan sikap oleh instansi sangat diperlukan. Karakteristik individu pada beberapa pegawai yang ada di BPKAD sesungguhnya sudah cukup baik, meskipun terkadang ada yang masih menjadi ganjalan atas ketidaksempurnaannya. Namun melalui kerjasama yang baik antar pegawai serta saling melengkapi satu sama lain berdampak positif pada kinerja setiap individu pegawai.

Berdasarkan argumen peneliti di atas menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rahman, 2013) dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala". Dalam penelitiannya, ia berpendapat bahwa karakteristik individu berperan penting dalam kemajuan organisasi, karakteristik individu yang berbeda-beda karakter atau latar belakangnya

menjadikan keanekaragaman pemahaman tersendiri terhadap penyelesaian pekerjaan.

### **3. Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah**

Pelatihan pegawai adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan pegawai mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Keberhasilan pelatihan pegawai juga perlu diimbangi dengan adanya karakteristik individu yang baik. Dengan pengadaan program pelatihan pegawai selama ini ternyata membuahkan hasil positif terhadap perkembangan kinerja pegawai karena pada dasarnya pelatihan akan memberikan keterampilan kepada pegawai baru maupun pegawai lama terkait keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. dan juga dapat meningkatkan penguasaan, menutup kekurangan, stabilitas emosi pelatih, peserta pelatihan dan keselarasan tujuan tujuan organisasi sehingga akan mendapati kinerja pegawai yang semakin meningkat.

Karakteristik individu juga telah dikelola dengan baik terlihat banyaknya pegawai yang sudah tertanam kepribadian yang baik dalam bekerja, kemunculan minat yang luar biasa dalam menjalankan pekerjaan, meningkatnya keterampilan bekerja, serta latar belakang yang dimilikinya. Dengan hal tersebut tentu membawa dampak terhadap kinerja pegawai karena pegawai sebelum melakukan pekerjaan sudah melakukan pelatihan terlebih dahulu dan

ditunjang oleh karakteristik yang memang benar-benar ingin melakukan pekerjaan sesuai apa yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan argumen peneliti di atas menjelaskan bahwa pelatihan dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu variabel penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Iskandar, 2017) yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". Dalam penelitiannya, ia berpendapat bahwa didalam menilai pekerjaan, teman kerja, atasan, lingkungan kerja dan iklim kerja yang ada, dimana dirinya melaksanakan tugas sehingga penilaian positif tersebut melekat pada karakteristik individu pegawai yang dibawa kedalam tatanan Organisasi dan aktivitas kerjanya sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **VI. Kesimpulan**

1. Hasil penelitian pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Jadi, apabila pelatihan pegawai dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan dampak baik pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Jadi, apabila karakteristik individu dapat berperilaku baik maka secara

otomatis akan mampu meningkatkan kinerjanya.

3. Hasil penelitian pelatihan pegawai dan karakteristik individu yang diberikan kepada pegawai memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jadi, pengadaan pelatihan pegawai dan didorong karakteristik individu yang mau menerapkan materi pelatihan kedalam kegiatan kerjanya dapat berdampak pada kinerja yang optimal.

### Daftar Pustaka

- Agusta, Leonando dan Sutanto, Eddy Madiono. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Haragon Surabaya. *Agora*, Vol. 1, h. 1-9.
- Ananda, Sella Selvia dan Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58, h. 67-76.
- Andrian, Kevin. 2017. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Dan *Intention To Leave* (Studi pada Pegawai PT. Cahaya Kurnia Motor, Bekasi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 50, h. 74-84.
- Julianry, Anriza., Syarief, Rizal dan Affandi, M. Joko. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, h.236-245.
- Kemala, Ice. 2016. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, Vol.1, h. 24-32.
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 08 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2007 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah,
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 12 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Pudjihastuti, Sri Hindah dan Ardhani, Haves. 2013. Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. *Ekobis*, Vol.14, h. 59-71.
- Rachim, Nur., Kusuma, Aji Ratna dan M, Sutadji, 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, Vol.3, h. 452-463.
- Suhardi. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai (Studi pada Pegawai Perusahaan Jasa *Tour Dan Travel* di Kota Batam). *Coopetition*, Vol.VI, h.1–8.

Widyasari, Reni., Mukzam, M. Djudi dan Prasetya, Arik. 2015. Pengaruh Pelatihan

Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, h. 1-9.