

## **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap *Personality Development* Pada Divisi DIT Intelkam Polda Sulawesi Selatan**

---

**Ardi Safri<sup>1,2</sup>, Rosnaini Daga<sup>2</sup>, Moh Hatta Alwi Hamu<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan, Indonesia

<sup>2</sup>Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Fajar, Makassar, Indonesia

---

### **Abstrak**

Tujuan penelitian antara lain untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap personality development pada divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap personality development pada divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan serta untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap personality development pada divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 Personil di Divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan, teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner, serta Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil uji regresi linier berganda dan uji t yang telah dilakukan menunjukkan 1) Variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Variabel Personality Development (Y), 2) Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Personality Development (Y) dan 3) Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dapat menjelaskan dengan baik variabel personality development (Y) dengan nilai R Square pada uji koefisien determinan sebesar positif 0,379 atau 37,9%. Dari Uji F yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $22,622 > F$  tabel 3,12 yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Personality Development (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dipandang bahwa penting bagi personil kepolisian di Divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan untuk terus mengasah kemampuan dirinya lewat pendidikan dan pelatihan-pelatihan sehingga akan dapat mewujudkan pribadi yang memiliki kompetensi dan pribadi yang memiliki value.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Diri.

### **Abstract**

*The present study aims to investigate three key areas of personality development in the South Sulawesi Regional Police, The impact of education on personality development in the Directorate of Intelligence and Security division, The impact of training on personality development in the Directorate of Intelligence and Security division; and the impact of concurrent education and training on personality development in the Directorate of Intelligence and Security division. This kind of research employs quantitative research methods, specifically descriptive quantitative research. This study used 72 employees from the South Sulawesi Regional Police's Directorate of Intelligence and Security Division as its sample. It collected data through questionnaires, interviews, and observation. It then used a computer program called SPSS (Statistical Product and Service Solutions) to analyze the data. The results of the t test and multiple linear regression analysis demonstrate that: 1) the Education variable (X1) has a positive but not statistically significant effect*

---

---

on the Personality Development variable (Y); 2) the Training variable (X2) has a positive but statistically significant effect on the Personality Development variable (Y); and 3) both the Education (X1) and Training (X2) variables have a positive but statistically significant effect on the variable personality development (Y), well explaining the latter with a R Square value of positive 0.379, or 37.9%, in the determinant coefficient test. The results of the F test indicate that the variables Education (X1) and Training (X2) have a substantial simultaneous influence on Personality Development (Y), with a significance value of  $0.00 < 0.05$  and an Fcount value of  $22.622 > F_{table}$  3.12. Based on the findings of the research, it is thought that in order for the police officers of the South Sulawesi Regional Police's Directorate of Intelligence and Security Division to produce competent and morally upright people, it is critical that they continue to enhance their skills via education and training.

*Keywords: Education, Personality Development, Training.*

---

## 1. Pendahuluan

Menghadirkan pengelolaan organisasi yang baik merupakan cita-cita dari disusunnya suatu visi misi sebuah organisasi. Untuk mewujudkan visi misi suatu organisasi maka diperlukan adanya komitmen bersama dari setiap sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya ini merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai penggerak dari suatu organisasi (Aditya et al, 2015). Sumber daya manusia inilah yang berperan mengelola segenap sumber daya - sumber daya lainnya yang ada di suatu organisasi dengan menggunakan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya (Gerhana, 2017). Untuk mewujudkan hal tersebut maka dibutuhkan kompetensi yang baik dan memadai pada setiap sumber daya manusia yang ada (Fokaaya et al, 2022).

Kompetensi dari suatu sumber daya manusia akan mendorong peningkatan kinerja mereka. Kompetensi yaitu berorientasi pada prestasi dan tindakan, membantu dan melayani orang lain, kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, kemampuan manajerial, kemampuan kognisi serta kemampuan efektivitas pribadi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Firmansyah, 2022; Nugraha et al, 2024). Kinerja yang baik dari suatu sumber daya manusia tergantung bagaimana pribadi dari SDM itu sendiri. Kepribadian yang mengarah pada kelakuan, pikiran, tindakan, dan perasaan oleh seseorang karyawan akan mendukung kinerjanya di tempat kerja (Widyasari et al., 2007). Untuk memperoleh pribadi yang dapat bekerja dengan mengeluarkan segenap kemampuan, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki maka diperlukan *personality development* dari SDM itu sendiri (Novitri et al., 2020; Fiernaningsih, 2017).

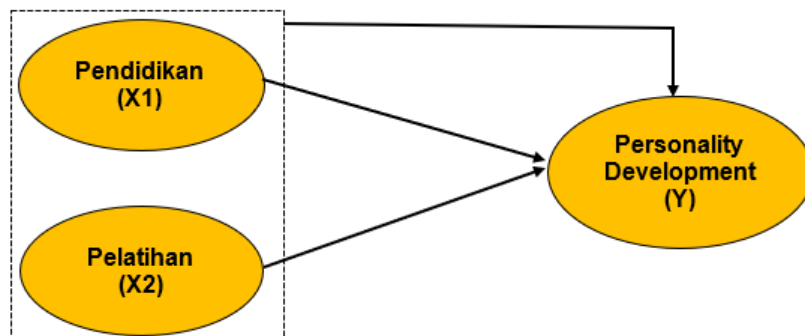
Mengingat betapa pentingnya kinerja SDM terhadap produktivitas organisasi, maka dipandang perlu bagi SDM untuk memiliki pribadi yang mendukung hal tersebut, maka dari itu seorang SDM tentunya harus selalu melakukan pengembangan terhadap dirinya (Ratnasari et al, 2018; Hatta & Daga, 2022). *Personality development* (pengembangan diri) adalah ilmu yang berhubungan dengan cara mengembangkan potensi diri sendiri (Harefa, 2020). Dikarenakan tugas dan fungsi personil kepolisian di divisi dit intelkam terkait tugas-tugas intelejen yang membutuhkan ketenangan dan kehati-hatian dalam bekerja, guna menjaga kerahasiaan data, maka dibutuhkan pribadi yang baik pula dari setiap personil yang ditugaskan. Perwujudan dari sikap dan sifat yang baik dari seorang personil bisa terwujud melalui proses pendidikan yang baik dan pemberian pelatihan yang rutin dan mendalam.

Tujuan penelitian antara lain untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap personality development pada divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap personality development pada divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan serta untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap personality development pada divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan.

## 2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Hubungan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) terhadap *Personality development* (Y). Tempat penelitian dilakukan di divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan. Waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini kurang lebih dua bulan lamanya mulai Agustus sampai dengan September 2023.

Jumlah total populasi pada divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan berjumlah 263 orang personil, dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

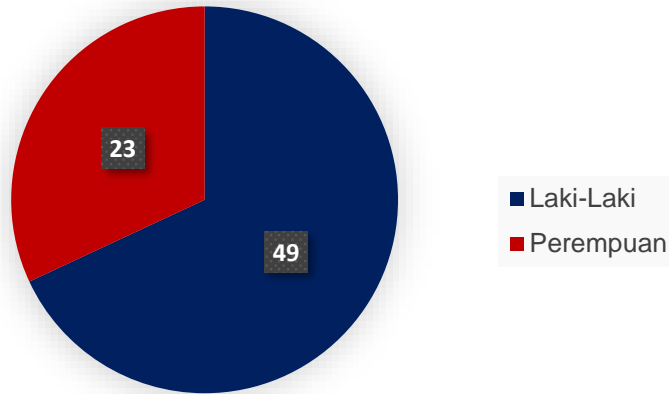


Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## 3. Hasil dan Pembahasan

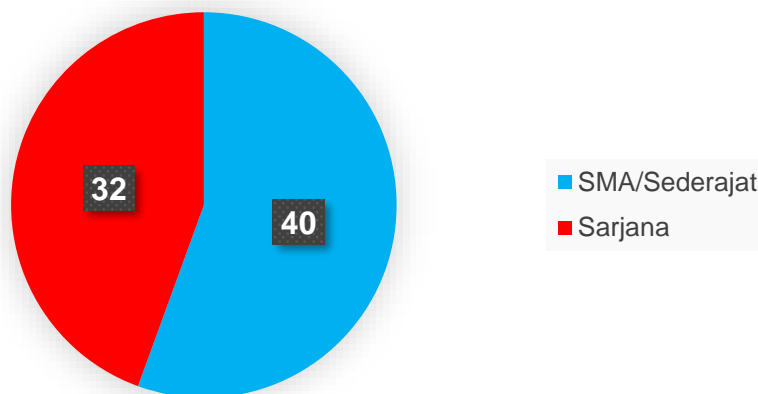
### *Karakteristik Respondenn*

Gambaran deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin, dimana dari 72 responden sebanyak 49 responden berjenis kelamin laki-laki, dan 23 responden berjenis kelamin perempuan.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden selain dilihat berdasarkan karakteristik jenis kelaminnya, juga dapat dilihat berdasarkan pendidikannya. Adapun gambaran dari total 72 responden apabila dilihat dari karakteristik pendidikannya, sebanyak 32 responden berpendidikan sarjana, dan sebanyak 40 responden berpendidikan SMA/ sederajat.



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

### Hasil Analisis Data

Hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Pendidikan	.808	6	Reliabel
Pelatihan	.891	14	Reliabel
<i>Personality Development</i>	.929	11	Reliabel

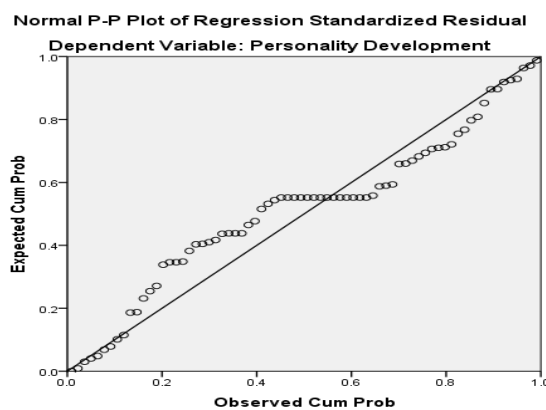
Dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang diteliti maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel  $> 0.81$ .

Untuk mengetahui normal atau tidaknya atas suatu distribusi data menggunakan *Kolmogrov Smirnof* dengan pendekatan *Monte Carlo* dilakukan dengan melihat nilai

signifikansinya, apabila  $> 0,05$  maka dikatakan data terdistribusi normal. Selain itu dengan menggunakan *Normality Probability Plot*, dapat dinilai pada sebaran data pada diagram plotnya. Hasil uji ditunjukkan pada tabel 2 dan Gambar 4 di bawah ini.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		72	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.44727130	
Most Extreme Differences	Absolute	.142	
	Positive	.099	
	Negative	-.142	
Test Statistic		.142	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.103 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.095
		Upper Bound	.111



Gambar 4. Normality Probability Plot Test

Ditunjukkan pada tabel 2 bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas menggunakan *Kolmogrov Smirnov* adalah sebesar 0,103 dimana nilai tersebut  $> 0,05$  yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini baik itu variabel independen maupun depennya terdistribusi secara normal. Selain itu, gambar 4 menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, hasil tersebut menguatkan asumsi bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tahap selanjutnya dari uji asumsi klasik adalah uji Multikolinearitas, pada pelaksanaan uji ini bertujuan mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas di dalam suatu model regresi, untuk mengujinya dapat dilihat pada nilai VIF nya, apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi yang diukur begitu juga sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel 3 di bawah.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.729	6.298		1.386	.170		
Pendidikan	.375	.212	.199	1.767	.082	.691	1.448
Pelatihan	.494	.112	.497	4.410	.000	.691	1.448

Melihat pada nilai VIF pada tabel Collinearity di atas, dimana masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 yang artinya tidak terdapat korelasi antara setiap variabel bebas kepada variabel bebas lainnya.

Untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada nilai *Spearman Rank* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka data penelitian yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji *Spearman Rank* ditunjukkan pada tabel 4 di bawah.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

			Pendidikan	Pelatihan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pendidikan	Correlation Coefficient	1.000	.580**	.016
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.892
		N	72	72	72
	Pelatihan	Correlation Coefficient	.580**	1.000	-.001
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.996
		N	72	72	72
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.016	-.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.892	.996	.
		N	72	72	72

Dilihat pada nilai Signifikansi yang dilakukan pada uji *Spearman's rho* menunjukkan nilai *Sig* masing-masing variabel bebas > dari 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi berganda menguji seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap *personality development*.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.729	6.298		1.386	.170
	Pendidikan	.375	.212	.199	1.767	.082
	Pelatihan	.494	.112	.497	4.410	.000

Berdasar pada hasil uji regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel 5 di atas, selanjutnya diperoleh hasil regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 8,792 + 0,375X1 + 0,494X2$$

Nilai  $\alpha$  (Konstanta) sebesar 8,792 merupakan keadaan saat variabel Personality Development belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Variabel Pendidikan dan Variabel Pelatihan.

Nilai koefisien regresi X1 (Pendidikan) menunjukkan bahwa Variabel Pendidikan menunjukkan pengaruh positif terhadap Variabel *Personality Development*, dimana setiap terjadi kenaikan 1 poin Variabel Pendidikan maka mempengaruhi Variabel *Personality Development* sebesar 0,375 dengan catatan variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Nilai koefisien regresi X2 (Pelatihan) menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan menunjukkan pengaruh positif terhadap Variabel *Personality Development*, dimana setiap terjadi kenaikan 1 poin Variabel Pelatihan maka mempengaruhi Variabel *Personality Development* sebesar 0,494 dengan catatan variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinan (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.629 <sup>a</sup>	.396	.379

Hasil uji model summary menunjukkan besar nilai Adjusted R<sup>2</sup> (R Square) adalah 0,379 atau 37,9%. Hal ini menjelaskan bahwa Variabel Pendidikan dan Variabel Pelatihan dapat menjelaskan Variabel *Personality Development Development* sebesar 37,9%.

Pengujian terhadap statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji F ini adalah sebesar  $< 0,05$ . Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, apabila nilai F hitung  $> F$  tabel maka H1 diterima dan H0 ditolak dengan  $\alpha = 5\%$ , hasil uji F ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553.245	2	276.622	22.622	.000 <sup>b</sup>
	Residual	843.741	69	12.228		
	Total	1396.986	71			

Dari tabel 7 disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh simultan Variabel Pendidikan (X1) dan Variabel Pelatihan (X2) terhadap *Personality Development* adalah sebesar  $0,00 < 0,05$ , sedangkan untuk nilai F hitung sebesar  $22,622 > 3,12$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, dan berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan Variabel Pendidikan dan Variabel Pelatihan terhadap Variabel *Personality Development*.

Pengujian terhadap uji statistik t bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan pada uji t adalah  $< 0,05$ , uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dimana hasil uji ditunjukkan pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.729	6.298		1.386	.170
	Pendidikan	.375	.212	.199	1.767	.082
	Pelatihan	.494	.112	.497	4.410	.000

Hasil uji t pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Variabel Pendidikan (X1) terhadap *Personality Development* (Y) adalah  $0,82 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,767 < t$  tabel  $1,993$  yang artinya H0 diterima dan H1 ditolak. Sedangkan untuk Variabel Pelatihan (X2) terhadap Variabel *Personality Development* (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,410 > t$  tabel  $1,993$  yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak.

### Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan terkait pengukuran pengaruh variabel pendidikan terhadap variabel *Personality Development* walaupun rendah tetapi secara arah pengaruh masih menunjukkan pengaruh positif yang artinya penting menjadi pertimbangan dari segenap elemen yang ada di Divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan agar memperhatikan pendidikan sebagai salah satu media untuk meningkatkan pengetahuan umum dan khusus seseorang.

Dengan hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *personality development*, maka diperlukan dorongan dari pimpinan Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan agar para personil yang terdapat di kesatuannya dapat mengikuti pelatihan-pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Selain mendorong agar para personil aktif mengikuti pelatihan-pelatihan, pimpinan juga seharusnya memfasilitasi dilaksanakannya pelatihan-pelatihan untuk para anggotanya, hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan kerja sama dengan lembaga pelatihan dan sertifikasi profesi, lembaga pendidikan, dan lembaga lainnya yang menyediakan fasilitas pelatihan yang relevan.

Dari pengujian yang dilakukan terkait pengaruh simultan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap *personality development*, maka dipandang bahwa melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan diri dan menciptakan kepribadian yang baik bagi para personil di Divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan. Semakin berpendidikan seseorang maka semakin baik ketika disandingkan dengan banyaknya pelatihan-pelatihan yang diikuti.



Pimpinan sebagai top leader dari suatu instansi (Divisi) harusnya selalu memberikan motivasi kepada aggotanya, bahwa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi bukan tidak hanya berhubungan dengan kesempatan peningkatan pangkat dan golongan tetapi juga mewujudkan pribadi yang memiliki daya saing yang tinggi dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan begitu juga terkait pelatihan, pelatihan jangan hanya dipandang sebagai aktivitas yang semata-mata seremonial, tetapi harus dipandang sebagai metode dalam mengasah skill dan keterampilan seseorang. Maka dengan mengkolaborasikan antara pendidikan dan pelatihan maka dapat mewujudkan pribadi yang matang dari segi pola pikir dan juga terampil dari segi pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan *value* dari individu tersebut baik dimata pimpinan maupun masyarakat.

#### 4. Kesimpulan

Hasil uji regresi linier berganda dan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Variabel Personality Development (Y), Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Personality Development (Y) dan Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dapat menjelaskan dengan baik variabel personality development (Y) dengan nilai R Square pada uji koefisien determinan sebesar positif 0,379 atau 37,9%. Dari Uji F yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $22,622 > F$  tabel 3,12 yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Personality Development (Y). Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dipandang bahwa penting bagi personil kepolisian di Divisi Dit Intelkam Polda Sulawesi Selatan untuk terus mengasah kemampuan dirinya lewat pendidikan dan pelatihan-pelatihan sehingga akan dapat mewujudkan pribadi yang memiliki kompetensi dan pribadi yang memiliki *value*.

#### 5. Daftar Pustaka

- Aditya, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 85894.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221.
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *JUAN*, 8(1), 51–59.
- Fokaaya, A., Marwan, M., & Milwan, M. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan terhadap Pengembangan Pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2577–2584.
- Gerhana, W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 10–24.

- Hatta, M., & Daga, R. (2022). Dampak Bantuan Dana Covid-19, Peranan Teknologi & Pelatihan Terhadap Pendapatan Pelaku UMKM Pada Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 108-118.
- Harefa, K. (2020). *Personality Development*. Bandung
- Novitri, B. S., Kamil, M., & Rianto, J. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Pemandhu*, 1(1), 38–48.
- Nugraha, R. W., Daga, R., Suwandar, R., & Husni, M. F. (2024). Implementasi Program Pelatihan Persiapan Masa Pensiun Bagi Pensiunan PT Bank Sulselbar. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 2(1), 60-66.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 210–218.
- Widyasari, R., Syahlani, S. P., & Santosa, K. A. (2007). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi. *Kinerja*, 11(1), 40–49.