

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang

Muhammad Aditya Lukman¹, Isni Andriana², Wita Farla³

^{1,2,3}Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia,

m.aditya2308@gmail.com¹, isniandriana@gmail.com²,

witafarla@fe.unsri.ac.id³

ABSTRACT

Training is an activity to improve and develop attitudes, behavior, skills and knowledge of employees in accordance with what is desired by the institution concerned. Every training as an effort to achieve an increase in the work productivity of a company cannot be separated from influences, both from within and from outside the agency. This influence requires every organization to improve services so that it can meet the increasing needs of society. The purpose of this research is to find out and analyze the effect of training on employee performance at PT Tempo Tbk Palembang. The type of research used is quantitative descriptive research. Data collection method using a questionnaire. The sampling technique used saturated sampling with a total sample of 90 people. The analysis technique used is a simple linear regression analysis. The results of the study prove that training has a significant effect on employee performance at PT Tempo Tbk Palembang. This means that the employees at PT Tempo Tbk Palembang really need training so that they can be better in terms of performance at the company, the better the training provided the higher the employee performance.

Keywords : *training, performance, employee.*

ABSTRAK

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 90 orang. Teknik analisis yang digunakan berupa analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang. Hal ini yang berarti karyawan yang ada di PT Tempo Tbk Palembang sangat membutuhkan pelatihan agar dapat lebih baik dalam hal kinerja di perusahaan, maka semakin baik pelatihan yang diberikan kinerja karyawan semakin tinggi.

Kata kunci : *pelatihan, kinerja, karyawan.*

PENDAHULUAN

Seni manajemen sumber daya manusia melibatkan menugaskan orang lain untuk melakukan banyak tugas yang diperlukan dengan kata lain, tidak melakukan tugas itu sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tentunya dipengaruhi oleh kinerja yang optimal untuk memenuhi tujuan organisasi atau instansi (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil jerih payah seseorang ketika ia menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan itu tergantung pada bakat, pengalaman, dan kesungguhannya. Itu bisa terjadi kapan saja (Hasibuan, 2017).

Tapi kenyataannya masih banyak karyawan yang kinerjanya di bawah standar, yang disebabkan oleh banyaknya variabel yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Program pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai mesin inti di balik semua upaya. Pelatihan merupakan proses yang digunakan untuk mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan karyawan sejalan dengan tujuan organisasi yang bersangkutan. Pengaruh baik dari dalam maupun luar instansi tidak lepas dari adanya pelatihan yang bertujuan untuk mendongkrak produktivitas kerja suatu perusahaan. Setiap institusi harus beradaptasi dengan efek ini untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkembang (Taufik, 2018). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa istilah kinerja atau *job performance* adalah kualitas dan total karyawan yang dilakukan kepada karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya.

Adanya program pendidikan dan pelatihan staf dapat berujung pada peningkatan produktivitas kerja. Upaya perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan personelnnya diwujudkan melalui proses pendidikan dan pelatihan, sehingga harus direncanakan dengan matang. Perusahaan pada umumnya menyadari kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan staf, terutama dalam hal menyeimbangkan pertumbuhan bisnis internal atau beradaptasi dengan kesulitan teknologi baru. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan mereka dalam lingkungan bisnis yang kompetitif jika mereka ingin bertahan atau mungkin berkembang. Pemberdayaan karyawan merupakan faktor lain yang dapat diperhitungkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

Kasmir (2016) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses dalam membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Nawai (2016) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam

melaksanakan pekerjaan.

PT Tempo Tbk Palembang merupakan organisasi yang bergerak di bidang perdagangan produk farmasi dan produk kosmetik. PT Tempo Tbk Palembang menjunjung tinggi nilai kejujuran sebagai pondasi utama yang menjadi pedoman dasar moralitas dan etika dalam membentuk budaya perusahaan. PT Tempo Tbk Palembang memberikan peluang dan kesempatan yang adil dan setara kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karir masing-masing, tanpa membedakan jenis kelamin, suku bangsa dan agama dari masing-masing karyawan.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Tempo Palembang Tahun 2021

No	Bulan	Interval Penilaian		
		Baik	Kurang Baik	Buruk
		Skor 80-100	Skor 60-80	Skor 10-50
1	Januari	70 orang	10 orang	10 orang
2	Februari	40 orang	35 orang	15 orang
3	Maret	50 orang	30 orang	10 orang
4	April	30 orang	50 orang	10 orang
5	Mei	35 orang	50 orang	5 orang
6	Juni	40 orang	40 orang	10 orang
7	Juli	55 orang	20 orang	15 orang
8	Agustus	60 orang	15 orang	15 orang
9	September	50 orang	25 orang	15 orang
10	Oktober	50 orang	30 orang	10 orang
11	November	65 orang	10 orang	15 orang
12	Desember	60 orang	20 orang	10 orang

Sumber: PT Tempo Tbk Palembang, 2021

Dari Tabel 1 diketahui bahwa pada interval penilaian kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang tahun 2021, rata-rata interval penilaian baik berkisar 30 sampai dengan 70 karyawan, rata-rata interval penilaian kinerja buruk berkisar 5 sampai dengan 15 karyawan, sedangkan rata-rata interval penilaian kinerja kurang baik berkisar 10 sampai dengan 50 karyawan.

Tabel 2. Jumlah Karyawan yang Telah Mengikuti Pelatihan Tahun 2020-2021

No	Bulan Pelatihan	Persentase (%)	
		2020	2021
1	Januari	40	70
2	Februari	30	40
3	Maret	60	50
4	April	30	60
5	Mei	20	40
6	Juni	10	40
7	Juli	25	55

8	Agustus	50	70
9	September	40	55
10	Oktober	65	70
11	November	60	75
12	Desember	70	75

Sumber: PT Tempo Tbk Palembang, 2020-2021

Pada Tabel 2 dilihat bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan dan peningkatan dalam kurun waktu 12 bulan dan data terus menurun mulai dari Januari sebanyak 40% diakhiri dengan persentase yang cukup signifikan yaitu sebesar 70% pada 2020, sedangkan pada tahun 2021 tepatnya awal tahun karyawan yang mengikuti pelatihan hanya sebesar 70% dan sebesar 75% di akhir tahun.

Tabel 3. Jenis Pelatihan Karyawan PT Tempo Tbk Palembang Periode Januari-Desember 2021

No	Jenis Pelatihan	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB)	Januari	4	4,44
2	Kajian Tentang Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3)	Februari	3	3,33
3	<i>Workshop Mechanical Ventilation Management</i>	Maret	6	6,66
4	Pelatihan <i>Intensive Care Nursing Programme</i>	April	3	3,33
5	Kegiatan <i>Round Table Discussion (RTD) Rangkaian Ansit</i>	Mei	2	2,22
6	Pelatihan Karyawan Dukungan dan Pengobatan (PDP)	Juni	1	1,11
7	Kajian Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Juli	5	5,55
8	Pelatihan Karyawan Dukungan dan Pengobatan (PDP)	Agustus	7	7,77
9	Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB)	September	6	6,66
10	Pelatihan <i>Intensive Care Nursing Programme</i>	Oktober	5	5,55

11	Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB)	November	8	8,88
12	Pelatihan Karyawan Dukungan dan Pengobatan (PDP)	Desember	10	11,11
Total			60	66,67

Sumber: PT Tempo Tbk Palembang, 2021

Berdasarkan data Tabel 3 diketahui bahwa selama periode Januari-Desember 2021 PT Tempo Tbk Palembang dapat memberikan pelatihan kepada karyawan sebanyak 60 orang atau sebesar 66,67% dari jumlah total 90 orang karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 30 orang atau sebesar 33,33% belum mendapatkan pelatihan dari pihak manajemen. Hal tersebutlah yang menyebabkan masih terdapat karyawan yang masuk ke dalam daftar interval penilaian kinerja kurang baik dan interval penilain buruk.

Menurut temuan Hadjri & Perizade (2018), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Andayani & Makia (2016) menunjukkan bahwa pelatihan staf berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wadhwa & Kumar (2019), menyatakan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan adalah kekuatan yang memengaruhi kinerja kerja di bank yang menandakan bahwa karyawan di sektor ini mau belajar dan memperbarui diri. Sesuai ringkasan regresi, nilai *adjusted* R² adalah 0,676 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh praktik pelatihan dan pengembangan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan kuisioner, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan analisis regresi linear sederhana, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tempo Tbk Palembang tahun 2021 berjumlah sebanyak 90 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 90 karyawan.

H₀: Diduga pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tempo Tbk Palembang

H₁: Diduga pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tempo Tbk Palembang

Tabel 4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
1	Pelatihan (X) Mangkunegara (2017)	Jenis Pelatihan	Pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan	Likert (1-5)	1
			Pelatihan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah	Likert (1-5)	2
			Pelatihan Pengetahuan dan Keterampilan	Likert (1-5)	3
		Tujuan Pelatihan	Meningkatkan keterampilan kerja	Likert (1-5)	4
			Meningkatkan kemampuan mencapai kinerja	Likert (1-5)	5
			Meningkatkan pemahaman etika kerja peserta pelatihan	Likert (1-5)	6
		Materi Pelatihan	Pengelolaan	Likert (1-5)	7
			Tata naskah	Likert (1-5)	8
			Psikologis kerja	Likert (1-5)	9
		Metode Pelatihan	Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan	Likert (1-5)	10
			Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	Likert (1-5)	11
			Kesesuaian metode dengan kemampuan peserta pelatihan	Likert (1-5)	12
		Kualifikasi Peserta	Peserta pelatihan memiliki semangat mengikuti pelatihan	Likert (1-5)	13
			Peserta pelatihan memiliki keinginan untuk memperhatikan pelatihan	Likert (1-5)	14
			Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi	Likert (1-5)	15

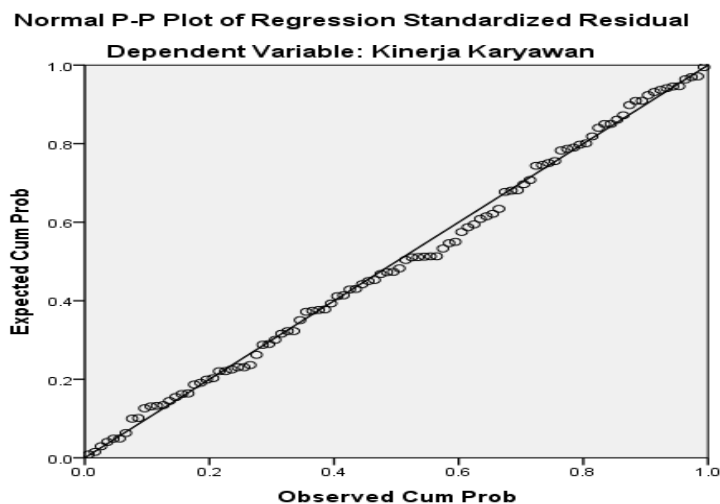
No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
			persyaratan		
2	Kinerja Karyawan (Y) Wibowo (2017)	Tujuan	Efektifitas	Likert (1-5)	16
			Tanggungjawab	Likert (1-5)	17
			Keandalan	Likert (1-5)	18
		Standar	Kualitas Kerja	Likert (1-5)	19
			Kuantitas Kerja	Likert (1-5)	20
			Kemampuan bekerja sama	Likert (1-5)	21
		Umpan Balik	Kemajuan Kinerja	Likert (1-5)	22
			Standar Kinerja	Likert (1-5)	23
			Pencapaian Kinerja	Likert (1-5)	24
		Alat atau Saranan	Infrastruktur	Likert (1-5)	25
			Peralatan	Likert (1-5)	26
			Lokasi	Likert (1-5)	27
		Kompetensi	Pengetahuan	Likert (1-5)	28
			Keterampilan	Likert (1-5)	29
			Sikap	Likert (1-5)	30
		Motivasi	Kebutuhan prestasi	Likert (1-5)	31
			Kebutuhan akan kekuasaan	Likert (1-5)	32
			Kebutuhan akan afiliasi	Likert (1-5)	33
		Peluang	Peluang mendapatkan prioritas lebih tinggi	Likert (1-5)	34
Peluang mendapatkan perhatian lebih banyak	Likert (1-5)		35		

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
			Peluang mengambil waktu yang tersedia	Likert (1-5)	36

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dalam suatu kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak dengan melakukan uji. Temuan uji normalitas penelitian yaitu :



Gambar 1. Uji Normalitas Data Probability (P Plot)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa grafik hasil uji normalitas data *Probability Plot (P Plot)* memperlihatkan titik-titik *plot* menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hipotesis ialah jawaban sementara yang harus diuji. Penerimaan atau penolakannya akan ditunjukkan oleh ujian. Bagi peneliti, jadikan hipotesis sebagai kerangka kerja, berikan arahan kerja, dan permudah penulisan laporan penelitian (Sugiyono, 2016).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,186	8,146		6,160	0,000
	Pelatihan	0,502	0,135	0,367	3,706	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari hasil uji yang telah dilakukan maka dapat dijadikan persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut;

$$Y = 50,186 + 0,502X$$

Persamaan tersebut memberikan penjabaran yaitu: nilai konstanta pada persamaan regresi sederhana sebesar 50,186 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan (X) bernilai 0 maka, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 50,186. Nilai 0 yang berarti bahwa jika pelatihan terhadap karyawan tidak dilakukan maka kinerja karyawan akan memiliki nilai yang sama dalam artian kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,502 bernilai positif artinya jika variabel Pelatihan (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,502.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2019).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,667 ^a	0,735	0,825	6,895
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 6 menunjukkan nilai R sebesar 0,667, nilai tersebut berada di interval koefisien 0,60-0,799 yang artinya korelasi antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Apabila semakin mendekati angka 1, nilai r tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2017). Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,735, hal ini berarti bahwa 73,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Merujuk hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Maryono (2021) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji-t ialah salah satu uji statistik untuk menentukan apakah teori yang dikemukakan peneliti tentang pemisahan rata-rata dalam dua kelompok itu benar. Sebelum melakukan pengujian terhadap uji t, terlebih dahulu diketahui nilai tabel t

dengan mencari nilai signifikansi dan nilai *deegree of freedom* (df). Dengan persamaan $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 90-1-1) = t(0,025; 88 \text{ (df)})$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,98729$.

Tabel 7. Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,186	8,146		6,160	0,000
	Pelatihan	0,502	0,135	0,367	3,706	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari hasil uji t diketahui nilai sig untuk pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,706 > t_{tabel} 1,98729$. Maka dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis H_1 yang menyatakan “Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tempo Tbk Palembang” Dan menolak hipotesis H_0 yang menyatakan “Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tempo Tbk Palembang”. Hal ini yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dan positif Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tempo Tbk Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang, dengan kemampuan variasi variabel pelatihan dapat memberikan informasi mengenai variabel kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang.

Diharapkan perusahaan dapat berupaya lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah dilakukan baik dari segi materi program, metode pelatihan maupun umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Contohnya memperbaiki metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan agar karyawan dapat lebih menikmati proses berjalannya pelatihan tanpa rasa jenuh dan dapat menciptakan semangat diri dalam menjalankan kegiatan pelatihan. Hal ini yang berarti karyawan yang ada di PT Tempo Tbk Palembang sangat membutuhkan pelatihan agar dapat lebih baik dalam hal kinerja di perusahaan, maka semakin baik pelatihan yang diberikan kinerja karyawan semakin tinggi.

Karyawan diharapkan berupaya untuk meningkatkan pengalaman kerjanya. Pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk menunjang performa dari karyawan-karyawan tersebut. Dengan pemahaman akan pekerjaannya, karyawan dapat melakukan tugas maupun pekerjaannya dengan lebih mudah sehingga berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, S. M., & Makian, P. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 41-46.
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Universitas Diponegoro
- Hadjri, M. I., & Perizade, B. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142-152
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Pres
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada.
- Maryono, I. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cura Dharma Indonesia*. Skripsi. Universitas Darma Persada Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Taufik, M. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wadhwa, S., & Kumar, M. 2019. Effect of Training on Employee Performance: Investigating Indian Banking Sector. *Journal of Graphic Era University*, 7, 83-89.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo Pers.