

Pengaruh Pelatihan dan Peningkatan Mutu Terhadap Kinerja

Fajar Hidayat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Email: Fajarhidayat19111998@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-10-2023

Revision: 13-07-2024

Published: 14-07-2024

DOI Article:

10.62421/jibema.v2i1.29

A B S T R A K

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Pelatihan Dan Peningkatan Mutu secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Satpam pada PT. Ai Tso Auto 2000. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang penentuan sampelnya menggunakan rumus *slovin* penelitian ini berjumlah 36 karyawan (satpam). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Hasil dari penelitian ini menurut uji t bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meningkatkan mutu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan menurut hasil uji F pengaruh pelatihan dan meningkatkan mutu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Peningkatan Mutu, Kinerja Karyawan.

A B S T R A C T

This study aims to analyze how much the influence of Training and Quality Improvement partially on the Performance of Security Guard Employees at PT. Ai Tso Auto 2000. This researcher uses a quantitative method because the research data is in the form of numbers and analysis uses statistics. The number of samples in this study uses purposive sampling, which uses the slovin formula for this study, totaling 36 employees (security guards). The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using google forms. The results of this study are according to the t test that training affects the performance of employees, improving quality affects employee performance, and according to the results of the F test the influence of training and improving quality has an impact on employee performance.

Keywords: Training, Quality Improvement, Employee Performance

Acknowledgment

©2024 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Mengamati dari perkembangan Sumber Daya Manusia dari tahun ke tahun dimana dapat terlihat penurunan kualitas Sumber Daya Manusia yang cukup signifikan, semua ini terjadi dikarenakan pengaruh dari globalisasi, dimana globalisasi ini sebenarnya sangat bagus di manfaatkan jika dalam konteks yang positif, namun masih dapat kita jumpai bahwa banyak pengaruh budaya-budaya luar yang bersifat negatif yang di terapkan di Indonesia sehingga ini dapat di tiru oleh generasi-generasi saat ini. Maka Peningkatan SDM ini sangat penting dilakukan guna mewujudkan SDM yang berkualitas.

Pengolahan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dapat di lakukan berbagai cara seperti pelatihan, peningkatan mutu, agar bisa tercapai sumber daya manusia yang bisa bersinergi dengan organisasi. Selama pengembangan organisasi, pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan karakter satpam. Menurut Rivai dan Sagala dalam Wahyuningsih (2019). pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Selain pelatihan, peningkatan mutu juga termasuk dalam peningkatan SDM satpam agar dapat skil dan pengembangan pengetahuan. Manajemen mutu merupakan sistem manajemen yang berfokus pada kualitas dengan tujuan terciptanya kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Mutu merupakan sistem manajemen yang berfokus pada orang/karyawan dan bertujuan untuk terus menerus meningkatkan nilai yang diberikan pada pelanggan (Mulyadi dalam Sulistyowati, 2019).

Mutu adalah kepuasan pelanggan. Ekspektasi pelanggan bisa dijelaskan melalui atribut-atribut mutu atau hal-hal yang sering disebut sebagai dimensi mutu. Oleh karena itu, mutu produk atau jasa adalah sesuatu yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan dalam delapan dimensi mutu. Empat dimensi pertama menggambarkan atribut-atribut mutu penting, tetapi sulit mengukurnya. Delapan dimensi indikator dalam mutu adalah, kinerja, estetika, kemudahan perawatan dan perbaikan, keunikan, realibilitas, durabilitas, tingkat kesesuaian, pemanfaatan menurut (Hansen dan Mowen dalam Firdaus & Aprianti, 2022).

Menurut Hasibuan dalam Avindiana (2021). bahwa kinerja merupakan proses penyelesaian tugas perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Kinerja dapat memperlihatkan

kan kualitas dan kuantitas yang di raih oleh karyawan. kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana kerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Daulay 2019).

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, sebagai salah satu langkah pokok dalam penelitian deskripti kuantitatif maka peneliti terjun langsung ke lapangan dalam rangka pengumpulan data. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Dengan jumlah populasi 40 orang pada divisi *Satpam*, maka peneliti menggunakan rumus *slovin* yang dapat diperoleh sampel sebanyak 36 orang serta teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Regresi Linier Berganda.

Hipotesis

H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Mutu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Pelatihan dan Mutu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validasi

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui apakah masing-masing pertanyaan valid, maka nilai r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} . Koefiesnsi korelasi tabel yang di ambil adalah $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan angka 0,329. Dengan total responden sebanyak 36.

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Variabel Pelatihan

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1_1	0,329	0,494	VALID
X1_2	0,329	0,680	VALID
X1_3	0,329	0,647	VALID
X1_4	0,329	0,584	VALID
X1_5	0,329	0,604	VALID
X1_6	0,329	0,573	VALID

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1 pada variabel penaltihan dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} seluruhnya diatas dari nilai r_{tabel} yaitu 0,329 sehingga dari hasil yang telah diperoleh tersebut dapat diambil simpulan bahwa variabel pelatihan lolos uji validasi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Mutu

Item Pertanyaan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2_1	0,329	0,354	VALID
X2_2	0,329	0,415	VALID
X2_3	0,329	0,512	VALID
X2_4	0,329	0,585	VALID
X2_5	0,329	0,683	VALID
X2_6	0,329	0,538	VALID
X2_7	0,329	0,496	VALID
X2_8	0,329	0,474	VALID
X2_9	0,329	0,753	VALID
X2_10	0,329	0,572	VALID
X2_11	0,329	0,492	VALID

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada uji validasi variabel mutu didapatkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} baik pada pertanyaan 1 hingga pertanyaan ke 11 sehingga dapat diambil simpulan bahwa pertanyaan variabel mutu valid atau lolos uji validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y1	0,329	0,508	VALID
Y2	0,329	0,504	VALID
Y3	0,329	0,560	VALID
Y4	0,329	0,576	VALID
Y5	0,329	0,427	VALID
Y6	0,329	0,406	VALID
Y7	0,329	0,553	VALID
Y8	0,329	0,536	VALID
Y9	0,329	0,495	VALID
Y10	0,329	0,439	VALID
Y11	0,329	0,488	VALID
Y12	0,329	0,528	VALID
Y13	0,329	0,710	VALID
Y14	0,329	0,648	VALID

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{tabel} dengan nilai r_{hitung} seluruhnya diatas 0,329. Karena nilai R hitung lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka dengan demikian setiap butir pertanyaan adalah valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk melihat apakah pertanyaan kuesioner reliabel, uji realibilitas pada 36 responden dapat diketahui reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* dari dari seluruh variabel diatas 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Hasil Uji	Cronbatch Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,637	6	reliabel
Mutu	0,748	11	reliabel
Kinerja Karyawan	0,798	14	reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari hasil uji realibilitas di atas variabel pelatihan memiliki nilai 0,637, variabel mutu mendapatkan nilai 0,748, dan pada variabel kinerja karyawan dengan hasil 0,798. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18093204
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.083
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada tabel 5 diatas menunjukkan hasil analisis pada uji normalitas, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 36 kemudian standar deviasi yang didapat yaitu 3,180 dengan nilai test statistic 0,095 serta nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,200. Berdasarkan hasil tersebut khususnya pada nilai signifikansi maka dapat diambil simpulan yaitu data berdistribusi normal karena nilai signifikansi diatas dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

			Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	60.952	12.715		4.794	.000			
1 x1	-.650	.311	-.323	-2.091	.044	.996	1.004	
x2	.377	.183	.317	2.056	.048	.996	1.004	

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada tabel 7 dapat dilihat hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan pada setiap variabel, Untuk nilai (X_1) nilai *tolerance* nya yaitu 0,996 dan nilai VIF nya 0,1004, maka di simpulkan bahwa (X_1) di simpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Dan untuk nilai (X_2) nilai *tolerance* nya yaitu 0,996 dan nilai VIF nya 0,1004, maka di simpulkan bahwa (X_2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.119	7.373		-.830	.413
1 x1	-.064	.180	-.059	-.357	.723
x2	.216	.106	.333	2.029	.051

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 8 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, pada variabel (X_1) nilai signifikansinya adalah 0,723, dan sedangkan untuk variabel (X_2) nilai signifikansinya adalah 0,510, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel (X_1) dan (X_2) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau data terjadi homoskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.952	12.715		4.794	.000
	X1	-.650	.311	-.323	-2.091	.044
	X2	.377	.183	.317	2.056	.048

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, model persamaan regresi di peroleh sebagai berikut:

$$Y = 60,952 + 0,650X1 + 0,377X2$$

Berdasarkan model persamaan yang telah didapatkan maka dapat di tarik penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar 60,952, maka memiliki arti bahwa apabila variable Pelatihan (X1) dan Mutu (X2) di asumsikan bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 60.952.
2. Nilai koefisien regresi pada variable pelatihan (X1) bernilai positif sebesar 0.650 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% pada variable pelatihan (X1) maka akan menyebabkan kenaikan pada pelatihan (X1) sebesar 0,650.

Nilai koefisien regresi pada variable mutu (X2) bernilai positif sebesar 0,377 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% pada variable mutu (X2) maka akan menyebabkan kenaikan pada mutu (X2) sebesar 0,377.

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.952	12.715		4.794	.000
	x1	-.650	.311	-.323	-2.091	.044
	x2	.377	.183	.317	2.056	.048

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel pelatihan (X1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,091 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,091 > 2,034$), dan nilai signifikan $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima yaitu pelatihan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ai Tso Auto 2000.
2. Variabel mutu (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 2,056 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,056 > 2,034$), dan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima yaitu peningkatan mutu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ai Tso Auto 2000.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.608	2	49.304	4.594	.017 ^b
	Residual	354.142	33	10.732		
	Total	452.750	35			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai F hitung sebesar 4,594 lebih besar dari F tabel sebesar 3,023. Dengan signifikan $0,01 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Dengan demikian pelatian (X1) dan Mutu (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) pada PT. Ai Tso Auto 2000.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Pengujian koefisien determinasi ini di lakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam meningkatkan seberapa pengarug variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R - squared*.

Tabel 12. Uji Koefisien determinasi (Adjusted R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.170	3.276

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,170 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y adalah sebesar 17% dengan sisahnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial dapat di lihat pada variabel pelatihan yang memiliki nilai t_{hitung} 2,091 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,091 > 2,034$). Dengan nilai signifikan sebesar $0,044 < 0,05$. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ai Tso Auto 2000.

Hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan untuk mengurangi kesenjangan antara *skill* yang dimiliki karyawan dengan yang diinginkan oleh perusahaan yang dapat berdampak bagi kinerja karyawan PT.Ai Tso Auto 2000. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan serta keterampilan dan juga mengubah sikap. Hal tersebut diharapkan seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan baik pengetahuan, keterampilan, serta sikap dapat ditingkatkan dan kesenjangan akan berkurang atau bahkan tidak terjadi. Pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, melainkan karyawan lama pun diikutsertakan untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya.

Pelatihan pada karyawan lama dapat juga dijadikan sebagai sarana untuk mengasah keterampilan yang dimiliki serta menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja yang terjadi akan menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan sehingga akan berdampak juga pada produktivitas. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada perusahaan.

Pengaruh Peningkatan Mutu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial dapat di lihat pada variabel mutu yang memiliki nilai t_{hitung} 2,056 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,056 > 2,034$). Dengan nilai signifikan sebesar $0,48 < 0,5$. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel peningkatan mutu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Ai Tso Auto 2000.

Peningkatan mutu diperlukan demi meningkatkan produktifitas dari karyawan, dengan mutu karyawan yang meningkat maka akan mengakibatkan kualitas pekerjaan menjadi lebih baik serta pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien. Hal tersebut tentu akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif tersebut dapat diartikan bahwa jika mutu pekerjaan karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Pengaruh Pelatihan dan Peningkatan Mutu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa pelatihan (X1) dan mutu (X2) memiliki f_{hitung} sebesar 4,595 lebih besar dari f_{tabel} 3,023 dengan signifikan $0,01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 0 ditolak dan Hipotesis 2 di terima yang berarti pelatihan (X1) dan peningkatan mutu (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Ai Tso Auto 2000

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian maka dapat di ambil simpulan bahwa pelatihan dan peningkatan mutu penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan peningkatan mutu itu perlu di lakukan sebelum karyawan (satpam) bekerja atau terjun langsung ke lapangan. Hal ini perlu di perhatikan oleh menejemen PT. Ai Tso Auto 2000 agar karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dapat mengambil keputusan dengan tepat saat di lapangan.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang sudah ada saat ini sudah baik, akan lebih baik lagi jika standar pelatihan di tingkatan lagi untuk memberikan pelajaran dan pengalaman kepada karyawan, karena mereka juga butuh pelatihan yang mencukupi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini perlu di perhatikan oleh menejemen di PT. Ai Tso Auto 2000 agar karyawan bisa meningkatkan kualitas pada dirinya.

Mutu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu yang terjadi pada karyawan (satpam) tetap harus di tingkatan agar kualitas mutu pada karyawan tetap meningkat saat melakukan pekerjaan. Hal ini menjadi poin penting untuk terciptanya sinergi dalam pencapaian kinerja pada karyawan dan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung satu sama lain.

Banyak hal yang perlu di perhatikan dalam sebuah peningkatan mutu seorang karyawan. Seorang karyawan (satpam) tentunya harus memiliki kepribadian yang berkualitas tinggi, seorang karyawan (satpam) juga harus memiliki sifat dan sikap sebagai orang yang bertanggung jawab, dan seorang karyawan harus memiliki sifat ingin tahu yang tinggi, dan memiliki keinginan untuk merubah diri menjadi lebih baik, serta mengutamakan hubungan yang manusiawi dan menghargai sesama. Perubahan yang baik akan memiliki implikasi dan manfaat terhadap perusahaan maupun diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.2>
- Avindiana, I. K. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Sdm Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Afalia Jaya Tumpang Malang (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pegaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 338–350. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/Snk.V1i1.3612>
- Firdaus, B., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. Online) *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 481. <https://doi.org/10.29264/Jkin.V19i3.11492>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Jatmiko, L. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. Vol. 6, 11460–11468. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4263>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Nadas, L., Indriyani, F., & Astuti, D. (2024). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (HRSC). *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 301–315. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.39>
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro (Vol. 7, Issue 2).
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Zafens Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 331-342.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pramana, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Cabang Medan. *JOURNAL FOR BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 3(1).
- Rivai, A. (2020). Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5291>
- Subhan, A., Joesah, N. ., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>
- Sulaiman, A. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Akuntanika*, Vol. 6.
- Sulistiyowati, A. D., Handayani, S., & Nursanti, K. (2019). Gambaran Pelaksanaan Indikator Mutu Syariah Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.32584/Jkmm.V2i1.214>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi* : 60.
- Winardi. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Satpam Universitas Negeri Surabaya)
- Wulandari, E., Hanum, Z., & Sanusi, A. (2021). Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Binjai. In *Jurnal Ilmiah BISMA Cendekia* (Vol.2, Issue 1). <https://doi.org/10.56473/bisma.v2i1.68>