

## Urgensi Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Sevi Hanayanti<sup>1)</sup>, Khairul Ikhwan<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar Magelang

[sevihanayanti@gmail.com](mailto:sevihanayanti@gmail.com)<sup>1</sup>, [khairulikhwan@untidar.ac.id](mailto:khairulikhwan@untidar.ac.id)

### Abstract (English)

This study aims to provide an overview of the development of research on employee training and performance. This type of research uses a qualitative approach where the source of data used in this study is secondary data. Secondary data is data obtained in the form of documents and written reading materials that have a close relationship with the problems discussed. Meanwhile, in the data collection method, the author uses library research or literature studies. The sample of this research is articles published in 12 nationally accredited journals for 8 years of observation from 2013 to 2020. The sample used is 14 articles that discuss employee training and performance. This study classifies articles based on the dependent, independent, and moderating variables. The most researched topic is from the dependent variable is employee performance, the most studied independent variable is training. The results of this study are the independent variable training dominates this training by 27 percent, and the dependent variable in this study that dominates the employee performance by 56 percent.

**Keywords:** *Training, Employee Performance*

### Abstrak (Indonesia)

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan penelitian pelatihan dan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dimana sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis yang mempunyai hubungan erat dengan masalah yang dibahas. Sedangkan dalam metode pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library Research*) atau studi literatur. Sampel penelitian ini yaitu artikel yang dipublikasikan di 12 jurnal terakreditasi nasional selama 8 tahun pengamatan dari tahun 2013 sampai 2020. Sampel yang digunakan sebanyak 14 artikel yang membahas mengenai pelatihan dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengklasifikasikan artikel berdasarkan variabel dependen, independen, dan moderasi. Topik yang paling banyak diteliti yaitu dari variabel dependen adalah kinerja karyawan, variabel independen yang paling banyak diteliti yaitu pelatihan. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel independen pelatihan mendominasi pelatihan ini sebesar 27 persen, dan variabel dependen dalam penelitian ini yang mendominasi yaitu kinerja karyawan sebesar 56 persen.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan sangat penting untuk sumber daya organisasi di sebuah perusahaan, karena SDM memegang peranan penting yang bisa mempengaruhi

apakah suatu organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia merupakan isu yang sangat strategis, karena akan menunjang keberhasilan pekerjaan. Pelatihan

merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan disebuah organisasi, hal ini dilakukan untuk membuat orang-orang yang berada di organisasi tersebut dapat bekerja dengan

baik. Peran tenaga kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting, karena manusia memiliki daya imajinasi yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan produk atau jasa yang memuaskan konsumen. Walaupun tenaga kerja telah digantikan oleh peralatan mesin, tetapi tenaga kerja tetap dibutuhkan, karena jika tidak ada yang mengoperasikan peralatan tersebut, teknologi yang paling canggih pun akan menjadi tidak berguna. Kinerja karyawan boleh jadi, juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menjadi tinjauan pustaka penelitian ini. Para peneliti telah membahas hubungan pelatihan dan kinerja karyawan. Menurut (Waluyo, n.d., 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif, menunjukkan hasil penelitian yaitu pelatihan kerja berada pada kategori baik sebesar 60,3 persen. variabel kinerja berada pada kategori tinggi, sebesar 50,0 persen. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi berganda menghasilkan nilai 0,815 yang artinya memiliki korelasi yang sangat kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir memberikan sumbangan pengaruh sebesar 66,4 persen terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja, namun perbedaan dengan penelitian penulis terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian yang dilakukan Fatmasari Endayani, Djamhur Hamid, dan Mochamad Djud (2015), hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja. Namun, perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putu Edi Suartana, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2016) di PT Bussan Auto Finance (BAF) Tbk. Cabang Singaraja menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebelum pelatihan belum optimal dan terdapat peningkatan keuntungan setelah pelatihan yang diperoleh perusahaan, terdapat dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan sesudah pelatihan, sehingga nilai Return On Training Investment (ROTI) diperoleh sebesar 219,40%.

Tinjauan pustaka tentang pelatihan berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawan bermanfaat untuk menyusun kerangka berpikir dalam penelitian ini. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Yuniar, et.al. (2017) dalam penelitiannya menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian tersebut berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy (2016) berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut sama-sama menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, namun demikian dapat berpengaruh positif maupun negatif.

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka rumusan masalah yang dijadikan sebagai batasan masalah bagi penulis dalam penelitian ini adalah, bagaimana pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk membahas mengenai seberapa penting pelatihan dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan penelitian pelatihan.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui urgensi pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dimana sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis yang mempunyai hubungan erat dengan masalah yang dibahas. Sedangkan dalam metode pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library Research*) atau studi literatur. Peneliti memperoleh artikel penelitian mengenai pelatihan atau yang sejenisnya yang diterbitkan di 12 jurnal terakreditasi, yaitu 14 jurnal di SINTA. Total keseluruhan yang digunakan yaitu 14 artikel, kemudian dikelompokkan berdasarkan topik, metode penelitian dan sektor penelitian. Nama jurnal yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat di tabel 1. Pemilihan jurnal tersebut sesuai dengan kriteria yaitu : Pertama, jurnal dapat diakses secara online. Kedua, jurnal sudah terakreditasi nasional. Ketiga, memilih artikel yang terkait dengan penelitian pelatihan.

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu: Pertama, peneliti mencari data mengenai jurnal apa saja yang terakreditasi atau memiliki izin ISSN oleh DIKTI dilaman <https://sinta.ristekbrin.go.id/journals/detail?id=824> dengan kata kunci pelatihan dan kinerja karyawan. Kedua, peneliti membuka jurnal terakreditasi yang berasal dari sinta dengan mencari jurnal yang berhubungan dengan ekonomi. Ketiga, disetiap jurnal peneliti mengetik kata kunci “pelatihan” atau “kinerja karyawan” pada kolom research. Keempat, setelah memasukkan kata kunci jika tidak ditemukan artikel terkait maka

akan dikeluarkan sehingga memperoleh sampel sebanyak 12 jurnal. Kelima, peneliti mengunduh setiap artikel yang berhubungan dengan yang diteliti di jurnal tersebut. Keenam, mengklasifikasikan artikel dalam sebuah tabulasi data berdasarkan judul, nama penulis, tahun terbit, variabel, sampel dan populasi, serta hasil.

**Tabel 1. Daftar Nama Jurnal**

No	Nama jurnal	Jumlah artikel
1.	Media Ekonomi dan Manajemen	1
2.	Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa	1
3.	Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis	1
4.	Bisnis dan Manajemen	1
5.	Jurnal Ilmiah Kohesi	1
6.	Jurnal Ecodemica	1
7.	Jurnal Benefit	1
8.	Jurnal Ekonomi & Bisnis	2
9.	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis	2
10.	Jurnal Manajemen dan Keuangan	1
11.	Jurnal Administrasi Bisnis	1
12.	Jurnal Manajemen Bisnis	1
Jumlah Artikel terkait Pelatihan		14

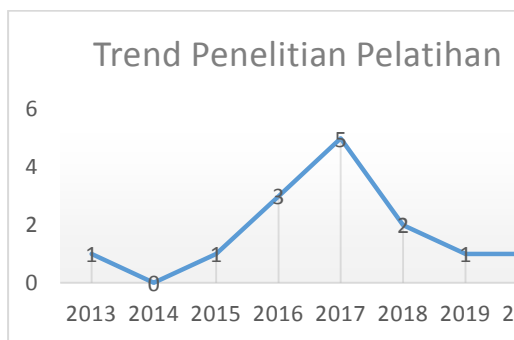
## HASIL DAN PEMBAHASAN (12pt)

Hasil Hasil penelitian Peneliti menggunakan 14 Artikel yang diperoleh dari 12 jurnal terakreditasi nasional yang telah memenuhi kriteria. Adapun nama jurnal, judul artikel dan nama peneliti disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2. Daftar Artikel Sampel**

No	Jurnal	Judul Artikel	Peneliti
1.	Media Ekonomi dan Manajemen	Pengaruh Kontribusi Pendidikan, Pelatihan Dan Komuni kasi	(Arianto & Istikomah, 2018)

		Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Di Smp Negeri 1 Tahunan Jepara)		9.	JAGAD HITA	Makan Warung Mina Denpasar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar	(Purnawati et al., 2017)
2.	Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung	(Rachmawati, 2017)			Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar	
3.	Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis	Efek Moderasi Locus Of Control Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung	(Wiriani et al., 2013)	10.	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	(Andayani & Makian, 2017)
4.	BISMA: Bisnis dan Manajemen	Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada PT Gresik Cipta Sejahtera	(Tri Wicaksono et al., 2016)	11.	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam	(Ratnasari, 2019)
5.	Jurnal Ilmiah Kohesi	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store	(Sari & Wasiman, 2020)	12.	Jurnal Manajemen Keuangan	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa	(Meutia, 2015)
6.	Jurnal Ecodomica	Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi (Studi Pada Unit Sdm PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung)	(Prasetyo & Nurnida, 2017)	13.	Jurnal Administrasi Bisnis	Analisa Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Ditinjau Dari Peran Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir	(Waluyo, n.d, 2017)
7.	Jurnal Benefita	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat	(Fenia, 2018)	14.	J-MAS : Jurnal Manajemen Bisnis	Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi	(Arna Suryani, 2017)
8.	JAGAD HITA	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah	(Sitiari & Sara, 2017)				



**Gambar 1. Trend Pelatihan**

Peneliti memilih tahun 2013 sampai dengan tahun 2020 karena penelitian mengenai pelatihan di Indonesia mengalami perkembangan tiap tahunnya dan mulai berkembang dengan proses seleksi menghasilkan 14 artikel. Pertimbangan tahun 2013 menjadi awal pengamatan ialah jurnal akreditasi yang memberikan ruang penelitian pelatihan pertama kaliterbit di Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis tahun 2013 sebanyak 11 artikel. Sedangkan tahun 2020 sebagai akhir pengamatan adalah peneliti melihat bahwa di tahun 2020 penelitian mengenai pelatihan masih dilakukan yaitu 1 artikel yang diterbitkan di Jurnal Ilmiah Kohesi. Dari grafik diatas dapat diketahui penelitian pelatihan yang paling banyak dilakukan yaitu pada tahun 2017 sebanyak 5 artikel, dan penelitian yang paling sedikit ataupun bahkan tidak aadanya penelitian mengenai pelatihan yaitu pada tahun 2014.

**Tabel 3. Deskripsi Sampel**

N	Jurna	20	%	20	%	201	%
o	l	13-		13-		7-	
		20		20		202	
		20		16		0	
1.	Media Ekono mi dan Manaj emen	1	7 %	0	0 %	1	7 %
2.	Jurnal Manaj	1	7 %	1	7 %	0	0 %

3.	Jurnal Ilmiah Akunt ansi dan Bisnis	1	7 %	1	7 %	0	0 %
4.	Bisnis dan Manaj emen	1	7 %	1	7 %	0	0 %
5.	Jurnal Ilmiah Kohes i	1	7 %	0	0 %	1	7 %
6.	Jurnal Ecode mica	1	7 %	0	0 %	1	7 %
7.	Jurnal Benef it	1	7 %	0	0 %	1	7 %
8.	Jurnal Ekono mi & Bisnis	2	1 5 %	0	0 %	2	1 5 %
9.	Jurnal Akunt ansi, Ekono mi dan Manaj emen Bisnis	2	1 5 %	1	7 %	1	7 %
10.	Jurnal Manaj emen dan Keuan gan	1	7 %	1	7 %	0	0 %
11.	Jurnal Admi nistras i Bisnis	1	7 %	0	0 %	1	7 %

1	Jurnal	1	7	0	0	1	7
2.	Manaj emen Bisnis		%		%		%
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>6</b>
			<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>		
			<b>0</b>	<b>%</b>	<b>%</b>		
			<b>%</b>				

Sumber : Data Diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan sampel yang digunakan dalam penelitiann selama periode 2013 sampai 2020, Jurnal Ekonomi dan Bisnis serta Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis mendominasi mengenai penelitian pelatihan yaitu sebesar 15%, dan untuk jurnal Media Ekonomi dan Manajemen, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Bisnis dan Manajemen, Jurnal Ilmiah Kohesi, Jurnal Ecodemica, Jurnal Benefit, Jurnal Manajemen dan Keuangan, Jurnal Administrasi Bisnis,serta Jurnal Manajemen Bisnis masing-masing jurnal tersebut mengenai penelitian pelatihan yaitu sebesar 7%.

Tabel 3, berdasarkan rata-rata perbandingan dua periode yaitu antara 2013-2016 dan periode 2017-2020 juga menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah artikel mengenai pelatihan yang dipublikasikan dalam delapan tahun terakhir yaitu dari 5 artikel menjadi 9 artikel atau meningkat 29% dari periode sebelumnya. Peningkatan tersebut juga dipengaruhi oleh peningkatan jumlah penelitian di beberapa jurnal.

**PEMBAHASAN**

**Klasifikasi Topik Pembahasan.** Peneliti mengklasifikasikan artikel tentang pelatihan berdasarkan pada topik penelitian dibedakan menjadi empat yakni variabel dependen, independen, dan moderasi.

**Tabel 4. Klasifikasi Variabel Dependen**

N	Variabel	Jumlah	%	Pengaruh	Tidak Berpengaruh
o	l	Depend	+		

	en		-		
1	Motivasi	1	6	1	-
.			%		
2	Komitmen	1	6	1	-
.	organisasi		%		
3	Kinerja	1	6	1	-
.	Pegawai		%		
4	Kinerja	9	56	7	-
.	Karyawan		%		
5	Kinerja	1	6	1	-
.			%		
6	Kinerja	1	6	1	-
.	dosen		%		
7	Kinerja	1	6	1	-
.	Guru		%		
8	Pengembangan	1	6	1	-
.	karir		%		
	<b>Total</b>	<b>16</b>		<b>14</b>	<b>2</b>

Tabel 4. Menjelaskan mengenai variabel dependen apa saja yang dibahas oleh peneliti. Secara keseluruhan, variabel yang paling dominan adalah variabel kinerja karyawan sebesar 56 persen, sedangkan untuk motivasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai, kinerja, kinerja dosen, kinerja guru, pengembangan karir masing-masing 6 persen.

**Tabel 5. Klasifikasi Variabel Independen**

N	Variabel	Jumlah	%	Pengaruh	Tidak Berpengaruh
o	Inpenden	h		+	-
1	Kepemimpinan	1	4	1	-
.	Transformasional		%		
2	Pelatihan	7	27	7	-
.			%		
3	Pelatihan	1	4	1	-
.	Kerja		%		
4	Motivasi	4	15	4	-

5	Kerja Pendidikan	4	15%	3	-	1
6	Insentif	1	4%	1	-	-
7	Penempatan	1	4%	1	-	-
8	Lingkungan Kerja	1	4%	1	-	-
9	Pengembangan Karir	1	4%	1	-	-
10	Pelatihan Dosen	1	4%	1	-	-
11	Komitmen Organisasi	1	4%	1	-	-
12	Disiplin Kerja	1	4%	1	-	-
13	Komunikasi Organisasi	1	4%	1	-	-
14	Dimensi Kepribadian	1	4%	1	-	-
<b>Total</b>		<b>26</b>		<b>25</b>		<b>1</b>

Tabel 5. Menjelaskan secara detail mengenai variabel independen apa saja yang dibahas oleh peneliti. Secara keseluruhan, pelatihan paling dominan yakni sebesar 27 persen, sedangkan variabel motivasi kerja 15 persen, pendidikan 15 persen, dan variabel lainnya sebesar 4 persen. Dari data diatas dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan variabel yang mendominasi penelitian.

**Tabel 6. Klasifikasi Variabel Mediasi**

N	Variabel Mediasi	Jumlah	%	Pengaruh +	Tidak Berpengaruh -
1.	Kompetensi	1	50%	1	-

2.	Pelatihan	1	50%	1	-
<b>Total</b>		<b>2</b>		<b>2</b>	<b>0</b>

Tabel 6. Menjelaskan secara detail mengenai variabel mediasi apa saja yang dibahas oleh peneliti. Secara keseluruhan, anatar variabel mediasi Kompetensi dan pelatihan yaitu sama-sama mendominasi sebesar 50%.

**KESIMPULAN**

Simpulan dari penelitian ini yaitu penelitian ini menganalisis sebanyak 14 artikel yang membahas mengenai pelatihan yang diterbitkan di 12 jurnal terakreditasi selama 8 tahun pengamatan yaitu dari tahun 2013 sampai dengan 2020. Dua Jurnal Ekonomi & Bisnis serta Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis.topik yang paling banyak dibahas yaitu mengenai pelatihan dan kinerja karyawan. Variabel independen pelatihan mendominasi pelatihan ini sebesar 27 persen, dan variabel dependen dalam penelitian ini yang mendominasi yaitu kinerja karyawan sebesar 56 persen.

**SARAN**

Penelitian mengenai pelatihan dan kinerja karyawan yang ada di Indonesia harus banyak dilakukan penelitian lagi. Hambatan-hambatan yang ada dalam penelitian ini yaitu susahnya dalam mencari referensi jurnal yang sama dengan tema penelitian.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih kepada Universitas Tidar Magelang sebagai Institusi yang memberikan kontribusi dalam penelitian ini. Terimakasih juga kepada Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing dan mendukung penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International

- (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46.
- Arianto, D. A. N., & Istikomah, I. (2018). Pengaruh Kontribusi Pendidikan Pelatihan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi di SMP Negeri 1 Tahunan Jepara). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(2), 149–163.  
<https://doi.org/10.24856/mem.v33i2.650>
- Arna Suryani, R. L. (2017). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA BATANG HARI JAMBI*. 2(1), 92–104.
- Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*, 3(1), 76.  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2361>
- Meutia, R. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*, 4(1), 196976.
- Prasetyo & Nurnida, A. I. I. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi. *Ecodemica*, 1(1), 107–117.  
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/1553/pdf>
- Purnawati, E., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 36–54.  
<https://doi.org/10.22225/jj.4.2.211.35-54>
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1.  
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Ratnasari, N. R. P. and S. L. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI TAKAFUL BATAM. *Evaluasi Kinerja SDM*, 7(1), 48–55.
- Sari, C. P., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71–80.
- Sitiari, I. P. P. W., & Sara, I. M. (2017). *Pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karya- wan pada rumah makan warung mina denpasar*. 4(2), 89–100.  
<https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89>
- Tri Wicaksono, A., Surjanti, J., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). *PENGARUH DIMENSI KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI pada PT GRESIK CIPTA SEJAHTERA*. 8(2).
- Waluyo, L. K. & H. D. (n.d.). *ANALISA KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DITINJAU DARI PERAN PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR*.
- Wiriani, W., Piatrini, P. S., Ardana, K., & Juliarsa, G. (2013). Efek Moderasi Locus of Control Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 8(2), 99–105.



