

## **Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung**

**Dinda Alamanda\*, Aminuddin Irfani**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*dindalamanda22@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

**Abstract.** This study aims to determine how the effect of employee training on employee performance at the Center for Development of Road, Housing, and Regional Infrastructure Development (Pusbangkom Jpw) Bandung City. The phenomenon that occurs in the agency is that the training carried out has not had a direct impact on employee performance and has not achieved performance according to targets, so it is necessary to further investigate whether the employee training can affect employee performance. The type of research used is quantitative research with a descriptive and verification approach. The data collection method used is by conducting observations and questionnaires. Respondents in this study were civil servants at the Center for Competency Development for Roads, Housing, and Regional Infrastructure Development (Pusbangkom Jpw) Bandung City who had worked for at least one year and had attended employee training. The results of this study conclude that 1) Employee Training at the Center for Competency Development for Roads, Housing, and Regional Infrastructure Development (Pusbangkom Jpw) Bandung City has been running very well. 2) Employee performance at the Center for Competency Development for Roads, Housing, and Regional Infrastructure Development (Pusbangkom Jpw) Bandung City is quite good. 3) There is a positive and significant effect of employee training on employee performance at the Center for Competency Development for Roads, Housing, and Regional Infrastructure Development (Pusbangkom Jpw) Bandung City with a contribution of 15.7% influence.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung. Fenomena yang terjadi dalam instansi tersebut yaitu pelatihan yang dilakukan belum berdampak langsung kepada kinerja pegawai dan belum tercapainya kinerja sesuai target, sehingga perlu diteliti lebih lanjut apakah pelatihan pegawai tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung yang sudah bekerja minimal satu tahun dan sudah mengikuti pelatihan pegawai. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) Pelatihan Pegawai di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung sudah berjalan dengan sangat baik. 2) Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung sudah cukup baik. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung dengan kontribusi pengaruh sebesar 15.7%.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai, Pelatihan Pegawai.*

## A. Pendahuluan

SDM atau Sumber Daya Manusia yang berkelas yaitu yang memiliki kemampuan, keterampilan sikap dan juga pengetahuan yang memiliki kualitas baik dalam bekerja (Resty, 2014). Karna itu, perusahaan tentu harus mempunyai langkah-langkah agar dapat membantu memajukan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan seperti memiliki kemampuan berinteraksi, teknis maupun konseptual (Resty, 2014). Salah satu cara suatu perusahaan/organisasi meningkatkan kualitas dan kemampuan para pegawai yaitu dilakukannya pelatihan pegawai. Pelatihan pegawai yang dilakukan bisa turut membantu perusahaan mencapai apa yang diinginkan perusahaan.

Menurut Widodo (2015) Manfaat dari pelatihan pegawai yang dilakukan adalah guna mengembangkan keunggulan diri, produktivitas para pekerja, dapat membantu rencana SDM, dapat memajukan sikap para pegawai, memberikan kompensasi secara tidak langsung, meningkatkan kesehatan tidak kadaluarsa dan bisa meningkatkan kemampuan dan juga keahlian para personel.

Berdasarkan observasi, pelatihan pegawai belum berdampak langsung kepada kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai belum tercapai sesuai target, karena dapat dilihat dari Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan Perumahan Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung di tahun 2020. Dari data Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung tahun 2020 mendapatkan kategori “Baik”, namun Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung memiliki tujuan agar masuk menjadi kategori “Amat Baik”.

Maksud dari adanya pelatihan menurut Simamora (2004) yaitu memperbaiki kinerja. Maka, untuk mencapai hal itu Pusbangkom JPW memiliki kegiatan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara, yang didalam nya terdapat pelatihan – pelatihan yang menyesuaikan dengan Jabatan dan Uraian Tugas yang dimiliki para pegawai.

Maka, dari fenomena yang terjadi dan pelatihan yang telah dilaksanakan di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah maka perlu diteliti apakah pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan sehingga dapat mencapai tujuan utama yaitu meningkatnya kinerja para pegawai kedalam kategori “Amat Baik”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dalam penelitian. ini memiliki tujuan. sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung.

### Pelatihan Pegawai

Menurut (Simamora 2006:273) Pelatihan merupakan salah satu dari pelajaran dengan diadakannya proses belajar agar bisa berkembang dan juga memperoleh keterampilan di luar system yang ada. Pelatihan adalah salah satu tahap belajar yang didalamnya mendapatkan peningkatan keahlian, peraturan, konsep, dan juga sikap agar kinerja pegawai meningkat. Sementara, Hasibuan (2012:23) berkata pelatihan. Adalah bagian dari salah satu pelajaran/ilmu atau pembelajaran yang didalamnya dapat meningkatkan dan juga memperoleh keterampilan di luar sistem pendidikan, tapi dengan waktu yang rata – rata singkat dan mengutamakan pelatihan langsung daripada teori. Sedangkan menurut Gary Dessler mengungkapkan bahwa pelatihan yaitu proses memberi pelajaran baru terhadap pegawai yang baru maupun pegawai lama, untuk diberikan keterampilan dasar yang para pegawai butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya menurut pendapat Andrew E. Sirkula dalam Mangkunegara (2009:44) menyatakan

bahwa pelatihan yaitu proses mendidik para pegawai dengan waktu yang pendek dengan prosedur yang sistematis serta terorganisasi, para pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuannya yang terbatas. Berdasarkan definisi – definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja didefinisikan sebagai proses belajar jangka pendek untuk memperoleh/meningkatkan keterampilan yang mengutamakan pelatihan daripada teori.

### **Kinerja Pegawai**

Sedarmayanti (2011:260) mengatakan bahwa kinerja adalah arti dari *performance* yaitu pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja, hasil proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil pekerjaannya harus bisa dibuktikan dengan konkrit dan juga dapat diukur dan dibandingkan dengan standar kerja yang sudah ditentukan. Selanjutnya menurut Bernardin & Russel (2013:248) mengatakan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil catatan yang diperoleh dari suatu pekerjaan tertentu yang dihasilkan dalam beberapa waktu tertentu. Lalu menurut Kasmir (2018:182) mengatakan kinerja adalah sebuah hasil dan juga sikap yang dicapai dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab dan juga tugas yang diberikan dalam waktu tertentu. Dan menurut Mangkunegara (2000) Kinerja yaitu hasil kuantitas dan juga kualitas yang digapai oleh pegawai saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang sudah diberikan kepada pegawai tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu tugas dan tanggung jawab yang berhasil digapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam beberapa periode tertentu.

### **Hubungan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Widodo (2015:82), bahwa pelatihan adalah suatu aktivitas pegawai untuk untuk meningkatkan pengetahuan dan keahliannya agar mampu memiliki kinerja yang baik maupun profesional di bidang yang ia kerjakan. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai, perusahaan harus mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya menurut Raymond (2010) untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memecahkan masalah tertentu, perusahaan tersebut harus memberikan motivasi serta pelatihan kerja untuk para pegawai. Menurut Lubis (2008) pelatihan dan motivasi yang dilakukan perusahaan kepada para pegawainya dapat berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), bahwa dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka akan meningkatkan dan membentuk pengetahuan dan juga kemampuan para pegawai, serta menjadikan para pegawai lebih ahli dalam menjalankan tugasnya.

Sesuai pendapat diatas, Mamik dkk (2007) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BPR Nusamba Wilingi) menjelaskan bahwa pelatihan memengaruhi langsung pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil akhir uji regresi dimana probabilitasnya (p) lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Artinya pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawainya. Hasil tersebut mendukung teori dari Michael R. Carrel et al (1995) yaitu menyimpulkan adanya hubungan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Setyowati Subroto (2017) yang memiliki judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan semakin adanya pelatihan yang dilakukan, maka semakin baik dan meningkat kinerja para karyawannya. Bahkan menurut (Idrees dkk, 2015), untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih besar maka diberikan pelatihan untuk karyawan. Implikasi manajerial yang ada dalam penelitian ini yaitu apabila kualitas dan kuantitas saat pelatihan lebih ditingkatkan, maka hal tersebut akan lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para pegawai tersebut, selain itu dapat memberikan kebebasan untuk para pegawai yang ada untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan keinginan masing – masing agar lebih sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Selain itu, apabila pelatihan yang dilakukan dapat menyesuaikan dengan kondisi dan tuntutan para pekerja, dapat menciptakan para pegawai memiliki kompetensi yang lebih baik untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Kusuma, Musadieq & Nurtjahjono, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan pegawai, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai.

## B. Metodologi Penelitian

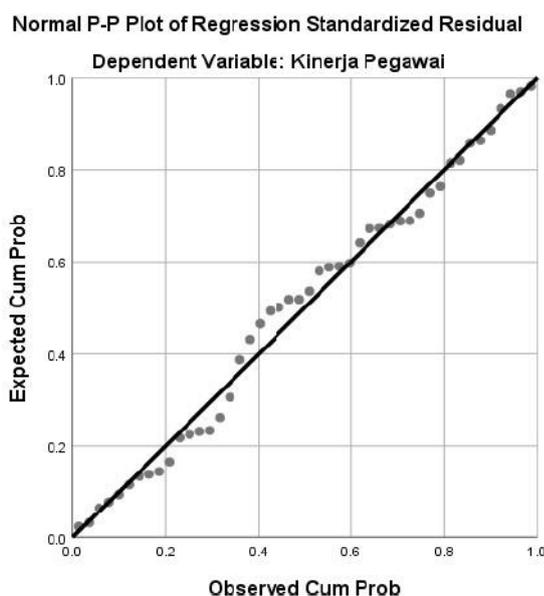
Teknik mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner dan survey. Jenis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau data yang di skoring (Sugiyono 2017:6). Penelitian menggunakan data primer dan sekunder untuk mengumpulkan data.

Penelitian ini menggunakan populasi dari Pegawai Negeri Sipil di Pusbangkom JPW Kota Bandung yang berjumlah 119 pegawai. Teknik untuk menentukan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* menggunakan Teknik *purposive sampling*, yaitu dimana sampel menggunakan beberapa pertimbangan untuk dipilih (Sugiyono, 2013:122). Kriteria sampel untuk penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusbangkom JPW Kota Bandung dimana telah bekerja minimal 1 tahun dan telah mengikuti pelatihan dengan berjumlah 46 pegawai.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Normalitas

Imam Ghozali (2011) mengatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dari variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak. Residual untuk berdistribusi normal memiliki nilai signifikan  $>0.05$ .



Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2022

Berdasarkan gambar tersebut, menunjukkan bahwa titik – titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal melalui analisis grafik.

Selanjutnya uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan *Kormoglov Smirnov*, yaitu dengan membandingkan distribusi data dengan 89 distribusi normal baku. Data dikatakan berdistribusi normal apabila probabilitasnya  $>0,05$ . Berikut adalah hasil uji normalitas *Kormoglov Smirnov*:

N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.34692908
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.073
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut diketahui bahwa nilai signifikan  $0,200 > 0,05$ , artinya data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Imam Ghozali (2011) mengatakan tujuan dari uji multikolinieritas untuk menguji model regresi apakah adanya korelasi/kesamaan atau tidak. Menguji multikolinieritas yaitu dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka model tersebut bebas dari adanya multikolinieritas.

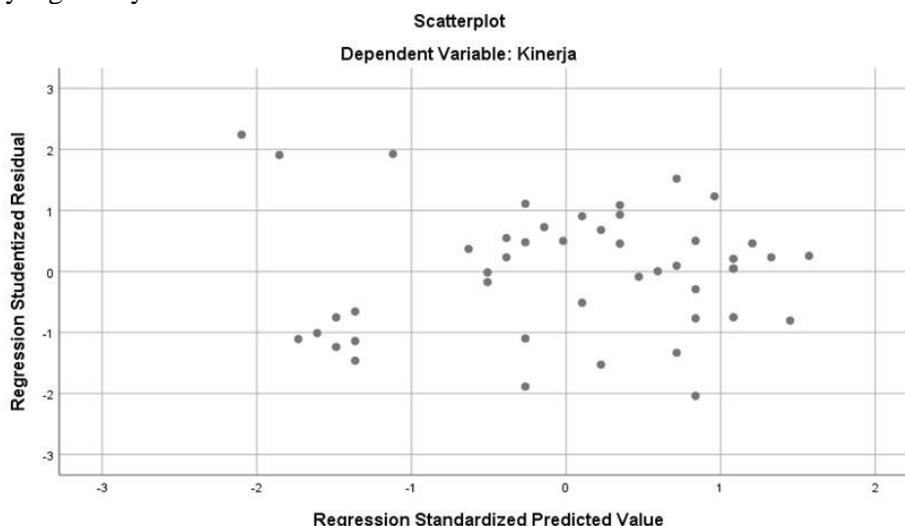
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	27.596	4.795		5.755	.000		
	Pelatihan	.431	.117	.485	3.679	.001	1.000	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2022

Berdasarkan gambar tersebut, nilai tolerance dari variabel independent memiliki nilai lebih dari 0,10 yaitu sebesar 1.000 dan nilai VIF  $1.000 < 10.00$ , maka disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak adanya multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) yaitu memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2022

Dari hasil uji menggunakan *scatter plot* pada gambar tersebut dilihat bahwa titik – titik tersebut menyebar secara acak dan membentuk pola tertentu yang beraturan (gelombang), dan adanya titik dengan pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan variabel bebas tidak adanya heteroskedastisitas.

### Uji Korelasi

Menurut Ridwan & Kuncoro (2014:223) untuk mengetahui hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y digunakan teknik korelasi.

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.485**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	46	46
Kinerja	Pearson Correlation	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	46	46

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi di atas bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,485 dengan nilai signifikansi  $0.01 < 0.05$ . Nilai korelasi bertanda positif sehingga adanya hubungan yang searah antara Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik pelatihan pegawai yang dilakukan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan dari variabel x terhadap variabel y.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 <sup>a</sup>	.235	.218	6.41865

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui perolehan nilai koefisien determinasi yaitu 23,5%, artinya variabel pelatihan pegawai (X) berpengaruh sebesar 23,5% terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung, dan sisanya yaitu 76,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.596	4.795		5.755	.000		
	Pelatihan	.431	.117	.485	3.679	.001	1.000	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t tersebut, diperoleh nilai signifikansi variabel pelatihan pegawai

sebesar  $0,001 < 0,05$ . Selain itu, hasil perbandingan antara thitung sebesar 3,679, sedangkan ttabel yaitu 2,013. Maka, hasil tersebut dapat dilihat bahwa thitung > ttabel yaitu  $3,679 > 2,013$ , dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel pelatihan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.596	4.795		5.755	.000		
	Pelatihan	.431	.117	.485	3.679	.001	1.000	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2022

Dalam gambar tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Constant (a) memiliki nilai sebesar 27.569, sedangkan nilai pelatihan (b/koeffisien regresi) memiliki nilai 0.431, sehingga persamaan regresi dapat ditulis dengan  $Y = a + bX$

$$Y = 27.596 + 0.431X$$

Persamaan diatas dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 27.596 memiliki arti nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 27.596
2. Koeffisien regresi X sebesar 0.431, yaitu setiap penambahan 1% nilai pelatihan maka nilai kinerja bertambah sebesar 0.431
3. Koeffisien regresi memiliki nilai positif, sehingga arah pengaruh variabel X terhadap Y yaitu positif dan searah.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, bisa disimpulkan jika adanya pengaruh yang positif signifikan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung yaitu sebesar 23,5% dan sisanya yaitu 76,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya.

### Acknowledge

Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, serta orang – orang yang ikut membantu dan mendoakan peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu kepada orang tua, kakak, dosen pembimbing, dan juga teman – teman yang tidak bisa disebut satu persatu.

### Daftar Pustaka

- [1] Agus Dwi Cahya, D. A. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. YUME: JOURNAL OF MANAGEMENT.
- [2] Anggereni, N. W. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 10 No. 2.
- [3] Anriza Julianry, R. S. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA KINERJA ORGANISASI KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2.
- [4] Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Jurnal Sistem dan Manajemen Industri.
- [5] Aris Baharuddin, T. A. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN . Jurnal Profit Volume 6 No. 2.

- [6] Aris Baharuddin, T. A. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan . Jurnal Profit Volume 6 No. 2.
- [7] Desak Ketut Ratna Dewi, I. W. (2016). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI
- [8] KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
- [9] Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Esther Kembauw, S. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- [11] Hasibuan, M. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] I Wayan Sutra Edy Kumara, I. W. (2016). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPEMIMPINAN PADA HOTEL SATRIYA COTTAGES KUTA-BALI. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3.
- [14] Kuncoro, M. (2013). Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [15] Leonando Agusta, E. M. (2013). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA. AGORA Vol. 1, No. 3.
- [16] Mamik Eko Supatmi, U. N. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan . Jurnal Profit Volume 7 No.1.
- [17] Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.