



PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIN WAHANA CIPTA MARGA

Debiyanti Pabuntang¹, Kordiana Sambara², Debiyanti Pabuntang³
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus,
Makassar, Indonesia^{1,2,3}
debiyantipbt123@gmail.com¹⁾, ksambara86@gmail.com²⁾
dejusniatirasinan@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effect of job training on employee performance at PT. Win Wahana Cipta Marga, a construction company in Makassar engaged in Hotmix and Ready Mix. Job training is recognized as one of the important factors in improving the quality of human resources, which in turn can affect employee performance and the achievement of company goals. The method used in this study involves collecting data through a questionnaire distributed to 30 employees from various positions in the company. The results of the validity and reliability test show that the instrument used is valid and reliable. However, the results of the correlation coefficient analysis showed that job training did not have a significant correlation with employee performance, with a correlation coefficient value of 0.199 which was included in the very low category. Thus, it can be concluded that job training at PT. Win Wahana Cipta Marga does not have a significant influence on employee performance.

Keywords: Training, Employee Performance, PT. Win Wahana Marga Cipta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Win Wahana Cipta Marga, sebuah perusahaan konstruksi di Makassar yang bergerak dalam bidang Hotmix dan Ready Mix. Pelatihan kerja diakui sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 karyawan dari berbagai posisi di perusahaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah valid dan reliabel. Namun, hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,199 yang masuk dalam kategori sangat rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di PT. Win Wahana Cipta Marga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KataKunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, PT. Win Wahana Marga Cipta

PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih mudah. Faktor pelatihan juga berpengaruh pada peningkatan kualitas SDM (Widodo & Yandi, 2022). Proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan pelatihan memberikan wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Anggraeni et al., 2020). Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan tugas dengan baik dan memenuhi tanggung jawab mereka sehingga menghasilkan hasil yang di harapkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan bantuan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal (Silaen et al., 2021).

PT. Win Wahana Cipta Marga merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di kota Makassar, Indonesia Sipil dan bergerak dengan bidang pekerjaan Hotmix dan Ready mix sebagai spesialisasinya. PT. Win Wahana Cipta Marga berdiri sejak tahun 2008 yang artinya saat ini sudah 16 tahun ikut membangun negeri. Berdiri sejak lama, PT. Win Wahana Cipta Marga telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam membangun infrasturktur dan proyek komersial skala besar. PT Win Wahana Cipta Marga melayani jasa konstruksi. Sehingga hal itu juga menjadi pertimbangan dasar bagi perusahaan agar meningkatkan layanan dan fasilitas yang diberikan kepada pelanggan. Terlebih dalam hal pengelolaan peralatan, teknologi dan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Semua organisasi baik formal maupun informal membutuhkan adanya fungsi manajemen. Sebab tanpa adanya manajemen yang baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efisien. Oleh karena itu, berbagai pengetahuan dan pembinaan perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas, unggul dan benar-benar kompeten di bidangnya. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan, akan menentukan sejauh mana hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Serta akan tetap menjaga kontinuitas organisasi (organizational survival) dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian lingkungan. Pentingnya sumber daya manusia sebagai aset bagi perusahaan, sebagaimana pernyataan dari Faustino (2012) mengatakan “sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang-orang yang melakukan aktivitas di dalamnya. Senada dengan itu, hal yang perlu

diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan bisa benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sehingga hasil yang mereka kerjakan bisa benar-benar maksimal. Karena ketika perusahaan melakukan penjurangan dan seleksi terhadap karyawan, akan dibutuhkan lagi yang namanya kualifikasi dan penyesuaian jabatan berdasar kemampuannya. Berdasarkan dari permasalahan yang ada, maka penulis melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Wahana Cipta Marga”.

METODE

A. Pengertian Pelatihan

Pengertian Pelatihan secara sederhana di definisikan Chan dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek (Fajri, 2019). Kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga bisa menjadi lebih baik, seperti yang di nyatakan oleh Roger dan Chaple (phiansa 2017) mengatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut Ivancevich dalam (aryadi 2017) pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau kelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi (Anggraeni et al., 2020).

B. Pelatihan Kerja

Menurut Noe (2010), pelatihan dapat diartikan sebagai usaha sistematis untuk mengajarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Dalam konteks ini, pelatihan sering kali bersifat jangka pendek dan terfokus, (Putri & Ratnasari, 2019). Indikator pelatihan diantaranya (Aruan, 2013) :

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan mengacu pada kategori atau tipe pelatihan yang diberikan. Ini bisa berupa pelatihan teknis, pelatihan manajerial, pelatihan keterampilan lunak (soft

skills), atau pelatihan lainnya. Jenis pelatihan yang dipilih biasanya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan tujuan spesifik yang ingin dicapai.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan merujuk pada sasaran atau hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Hal ini bisa mencakup peningkatan keterampilan tertentu, peningkatan produktivitas, pengembangan kompetensi baru, atau adaptasi terhadap perubahan teknologi atau proses kerja. Tujuan yang jelas membantu mengarahkan isi dan metode pelatihan.

3. Materi

Materi mengacu pada konten atau bahan yang akan diajarkan selama pelatihan. Materi ini harus relevan dengan tujuan pelatihan dan harus disusun sedemikian rupa sehingga mudah dipahami dan diterapkan oleh peserta. Materi yang baik mencakup teori, studi kasus, contoh praktis, dan latihan.

4. Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam pelatihan dapat bervariasi, mulai dari ceramah, diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, hingga pembelajaran berbasis proyek. Pemilihan metode harus sesuai dengan jenis pelatihan dan gaya belajar peserta agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif.

5. Kualifikasi Peserta

Kualifikasi peserta mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan awal yang dimiliki oleh peserta pelatihan. Memahami kualifikasi peserta membantu dalam menyesuaikan materi dan metode pelatihan agar sesuai dengan tingkat pemahaman dan kebutuhan peserta.

6. Kualifikasi Pelatih

Kualifikasi pelatih merujuk pada pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh pelatih atau instruktur. Pelatih yang berkualifikasi baik dapat menyampaikan materi dengan efektif, menjawab pertanyaan peserta, dan memberikan bimbingan yang diperlukan.

7. Waktu

Waktu mencakup durasi dan jadwal pelatihan. Waktu yang cukup harus dialokasikan untuk memastikan bahwa semua materi dapat disampaikan dan dipahami

dengan baik oleh peserta. Selain itu, waktu pelatihan harus disesuaikan dengan ketersediaan peserta agar tidak mengganggu produktivitas kerja mereka,

C. Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan menjadi salah satu faktor penunjang yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sebab pengetahuan dan keterampilan baru yang diterima karyawan menjadi amunisi baru dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Elmanisar et al., 2024) membagi manfaat pelatihan menjadi tiga golongan). Pertama, manfaat bagi karyawan, yang meliputi membantu karyawan dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah secara efektif, mendorong pengembangan diri dan rasa percaya diri, serta membantu mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap karyawan, serta membantu mengatasi rasa takut melaksanakan tugas baru. Kedua, manfaat bagi perusahaan, yang mencakup peningkatan profitabilitas atau sikap positif terhadap orientasi profit, peningkatan kemampuan sumber daya manusia, efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja perusahaan, serta membantu pengembangan perusahaan. Pelatihan juga meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan. Ketiga, manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar kelompok, serta individu. Ini termasuk peningkatan komunikasi antar kelompok dan individu, menciptakan iklim yang baik untuk belajar, tumbuh, dan koordinasi, membantu proses orientasi bagi karyawan baru dan transfer atau promosi bagi karyawan lama, serta membangun hubungan yang baik dalam kelompok dan meningkatkan keterampilan interaksi dan interpersonal.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Begitupun juga kinerja karyawan adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Silaen et al., 2021). Menurut Robbins (2006:206), indikator yang mengukur kinerja karyawan meliputi berbagai aspek. Pertama, kualitas, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka. Kedua, kuantitas, yang mencerminkan jumlah yang

dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketiga, ketepatan waktu, yaitu tingkat penyelesaian aktivitas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Keempat, kemandirian, yaitu sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri. Kelima, komitmen kerja, yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap instansi serta tanggung jawab mereka terhadap kantor.

Moch. As'ad dalam buku Psikologi Industri (1989:48) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang (pegawai) dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Rivaldo, 2022). Stolovitch dan Keeps (1992) menambahkan bahwa kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan tugas yang diminta. Menurut Hersey dan Blanchard (1993), kinerja karyawan adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, di mana untuk menyelesaikan suatu fungsi dan pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan saja tidak cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Kahpi et al., 2019).

Cascio (1992) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya. Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1991) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika (Lusiana, 2018). Sjahrudin Rasul (2000:9) menggambarkan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis.

E. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Mathis (Evita et al., 2017) merupakan suatu perangkat yang digunakan untuk mengetahui sesuai atau tidaknya pekerjaan yang dihasilkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Dessler (Evita, dkk., 2017) penilaian kinerja dapat diartikan sebagai berikut: “Performance appraisal means evaluating an employee’s current and/or past performance relative to his/her performance standards” (Evita et al., 2017) Pendapat Dessler tersebut menyebutkan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu yang dibandingkan dengan standar kinerjanya (Lusiana, 2018).

Penilaian kinerja adalah sistem formal yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi dan memeriksa hasil kerja karyawan secara berkala serta mengetahui sudah sejauh mana karyawan tersebut berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan atau organisasi (Ainnisya & Susilowati, 2018). Hasil dari penilaian kinerja dapat dijadikan salah satu dasar untuk memutuskan prestasi karyawan, kesempatan promosi, dan kompensasi yang akan karyawan terima.

F. Sumber Data

Sebagaimana bahan riset telah dirangkum dalam responden PT. Win Wahana Cipta Marga :

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	19 Orang	63,33%
2.	Perempuan	11 Orang	36,67%

Sumber. Data Responden di PT. Win Wahana Cipta Marga

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	18 Orang	60%
2.	31 – 40 Tahun	7 Orang	23,33%
3.	41 – 50 Tahun	3 Orang	10%
4.	>50 Tahun	2 Orang	6,67%

Sumber. Data Responden di PT. Win Wahana Cipta Marga

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	D3	9 Orang	30%
2.	D4/S1	13 Orang	43,33%
3.	S2	8 Orang	26,67%

Sumber. Data Responden di PT. Win Wahana Cipta Marga

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 2 Tahun	23 Orang	76,67%
2.	3 – 4 Tahun	5 Orang	16,67%
3.	>5 Tahun	2 Orang	6,67%

Sumber. Data Responden di PT. Win Wahana Cipta Marga

Peneliti telah berhasil melaksanakan observasi lapangan dan dilanjutkan dengan proses pengambilan data berupa memberikan kuesioner pada beberapa partisipan dalam penelitian ini. Partisipan yang telah diberikan kuesioner sebanyak 30 orang. Responden tersebut berasal dari berbagai posisi di PT. Win Wahan Cipta Marga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan atau konstruk sesuai yang ingin diukur. Untuk tabel dibawah ini, menguji validitas dari variabel X1 yaitu variabel Pelatihan, dimana variabel X1 (Pelatihan) memiliki 10 butir Pertanyaan yang terbagi menjadi X1.1 hingga X1.10. Adapun butir Pertanyaan tersebut dinyatakan valid jika nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed) bernilai $< 0,05$ (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 5. Uji Validitas Variabel X (Pelatihan)

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai Sig.	Keterangan
Indikator Pelatihan (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid

Sumber. Olah Data SPSS

Pada tabel 5 diatas, dari 10 butir Pertanyaan untuk variabel X1 (Pelatihan) dinyatakan semua item pertanyaan valid. Kemudian dibawah ini dilakukan pengujian reliabilitas untuk variabel X dan variabel Y. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan mengevaluasi seberapa konsisten dan dapat diandalkannya instrumen pengukuran atau alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Hal ini penting karena data yang tidak reliabel dapat mengarah pada kesimpulan yang tidak akurat atau tidak dapat diandalkan

dalam penelitian. Menurut Wiratna (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,6.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Indikator	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel X (Pelatihan)	0,907	Reliabel
Variabel Y (Kinerja Karyawan)	0,883	Reliabel

Sumber. Olah Data SPSS

Adapun hasil dari tabel 6 menunjukkan bahwa variabel X (Pelatihan) dan juga variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel X dan variabel Y (Kinerja Karyawan) yang diteliti adalah reliabel atau konsisten.

B. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam metode analisis jalur, analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi hanya menggambarkan keeratan hubungan antara variabel tetapi tidak menggambarkan kekuatan kausalitas atau sebab-akibat, karena korelasi hanya digunakan untuk mengukur derajat hubungan maka dalam analisis korelasi tidak terdapat istilah variabel eksogen atau endogen. Sebuah variabel dikatakan berkorelasi jika memiliki nilai Signifikansi (Sig. (2-tailed)) < 0,05. Adapun rumus koefisien korelasi yakni sebagai berikut :

Rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{11 (10735) - (361)(326)}{\sqrt{(11 \times 11893 - (361)^2)(11 \times 9704 - (326)^2)}}$$

$$r = \frac{118085 - 117686}{\sqrt{(130.823 - (130.321))(106.744 - (106.276))}}$$

$$r = \frac{399}{\sqrt{(502) \cdot (468)}}$$

$$r = \frac{399}{\sqrt{234.936}} = 0,823$$

Keterangan :

r = koefisien koneksi

n = frekuensi penelitian

x = variabel bebas riset adalah pelatihan kerja

y = variabel terikat riset adalah kinerja karyawan

Tabel 4. Tabel Interpretasi

Adapun hasil pengujian korelasi pearson product moment diperoleh hasil uji seperti pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

No.	Indikator	Nilai Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation
1.	Pelatihan	0,199	0,241
2.	Kinerja Karyawan	0,199	0,241

Diperoleh lah nilai koefisien korelasi sebesar 0,199 yang berarti masuk kategori SANGAT RENDAH dan tidak berkorelasi dikarenakan nilai Signifikansi $> 0,05$ yang artinya setiap Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Marga Cipta tidak berkorelasi.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga. Analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,241 dengan probabilitas 0,199, yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Win Wahana Cipta Marga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II (1), 133140.
- Anggraeni, A., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 1–18.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566–574.

- Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15199–15205.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords Company International). *PEKBIS*, 9(1), 18–32.
- Fajri, J. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS.
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332.
- Lusiana, H. (2018). Analisis kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja Karyawan.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.